Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

4/2018

Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

4 / 2018
vsk. 61. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment
HELSINKI FINLAND

PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF
Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 7118

TOIMITTAJA • EDITOR
Maija Lyly-Yrjänäinen
puh./tel. 029 504 7109

TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR
Sirpa Kukkala
puh./tel. 029 506 3549
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi
e-mail:givenname.surname@tem.fi

TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING COMMITTEE
Tuija Oivo, puheenjohtaja
Johanna Alatalo
Hanna Hämäläinen
Päivi Järviniemi
Martti Myllylä
Elise Ramstad
Santtu Sundvall
Petra Tarjanne
Pekka Tiainen
Tiina Tikka , varapuheenjohtaja
Sami Teräväinen
Heikki Räisänen, asiantuntija
Maija Lyly-Yrjänäinen, asiantuntija
Petri Syvänen, asiantuntija
Sirpa Kukkala, asiantuntija

TOIMITUKSEN OSOITE • ADDRESS
PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO • STATISTICS
Petri Syvänen
puh./tel. 029 504 8050
Kaisa-Mari Kuusela
puh./tel. 029 504 8294
sähköposti/e-mail: etunimi.sukunimi@tem.fi

JULKAISIJA • PUBLISHER
Työ- ja elinkeinoministeriö
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:
www.tem.fi/aikakauskirja

Tähän julkaisuun sisältyvä aineisto on tiedotusvälineiden vapaasti käytettävissä. Lainattaessa on lähde kuitenkin mainittava. Tekijän nimellä julkaistut artikkelit edustavat kirjoittajien omia näkemyksiä, jotka eivät välttämättä vastaa ministeriön kantaa.

TILAUKSET JA OSOITTEENMUUTOKSET
TAK.tilaukset@lonnberg..fi

IRTONUMEROMYYNTI
http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

Vuositilaus 46 euroa/vuosi
Irtonumero 23 euroa/kpl

Sisällys

Pääkirjoitus

Artikkeleita

Katsauksia ja keskusteluja

Yrittäjyyden uusia puolia

Heikki Räisänen[1]

Yrittäjiä ja yrittäjäperheenjäseniä oli viime vuonna kaikkiaan 326 000 henkeä. Kuluvan vuoden aikana yrittäjien määrä on jälleen kasvanut useilla tuhansilla, vaikka erityisen voimakkaasti onkin lisääntynyt palkkatyö.

Työelämän ja teknologian muutokset saattavat olla omiaan lisäämään yrittäjyyttä. Kuten muitakin työnteon muotoja, yrittäjyyttä on monenlaista: on niin kasvu-, vienti-, yksin-, työnantaja-, maahanmuuttaja-, henkilö-, palvelu-, teknologia-, sarja-, startti- kuin vaikka sivutoimistakin yrittäjyyttä, jos joitain esimerkkejä mainitaan.

Yrittäjyys voi olla yksi mahdollinen vaihtoehto hyvin monenlaisille ihmisille. Esimerkiksi osatyökykyiselle yrittäjänä toimiminen voi olla tapa päästä työelämään tilanteissa, joissa palkkatyöhön pääsy on vaikeaa.

Yrittäjäura voi olla myös hyvin erilainen kuin palkansaajan työura. Yrityksen perustamista on tutkittu melko paljonkin, mutta ei niinkään yrittäjätoiminnan lopettamista ikääntyessä.

Käsittelemme yrittäjyyttä kahdessa artikkelissa sen vähemmän tunnettuja puolia valottamalla. *Patrik Tötterman* ja *Leila Tauriainen* käsittelevät osatyökykyisen yrittäjyyttä, kun *Anu Järvensivu* ja *Monika E. von Bonsdorff* käsittelevät yrittäjien eläköitymisprosessin moninaisuutta.

Osatyökykyisten työllisyyden ja yrittäjänä toimimisen osalta sijoitumme eurooppalaisessa vertailussa varsin korkealle. Koska kuitenkin on maita, joissa yrittäjänä toimivien osuus osatyökykyisistä on maatamme suurempi, herää väistämättä ajatus, että yrittäjyyden kautta voitaisiin lisätä työelämäosallisuutta, Tötterman ja Tauriainen kirjoittavat. Heidän käyttämänsä kyselyaineiston perusteella yrittäjyyspotentiaali näyttää kuitenkin yllättävänkin vähäiseltä. Kun yritystoimintaa harkitsevista yli 60 % ja yrittäjistäkin yli kolmannes heidän aineistossaan työskentelisi mieluummin toisen palveluksessa, on pakkoyrittäjyyttä varottava. Yrittäjyys näyttäytyy yhtenä mahdollisuutena, mutta

[1] Heikki Räisänen, VTT, työvoimapolitiikan dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

nyt valitettavan usein pakkona muiden väylien osoittautuessa mahdottomista, he katsovat. Mitä pienimuotoisemmasta yrittäjyydestä on kyse, painottuu talouskasvun sijasta sen työllisyyttä parantava aspekti. Samalla kasvaa yritystoiminnan työelämäosallisuuden näkökulma.

Yrittäjien eläköitymisen ja yritystoiminnan lopettamisen vaiheiden erottaminen on hankalaa, koska yrittäjien eläköitymisprosessit koostuvat useista rinnakkaisista eri tahtia etenevistä alaprosesseista. Prosessit eivät näyttäneet olevan päättymässä täydelliseen työvoimasta poistumiseen eikä alkupiste ja siitä tapahtunut siirtymä hahmottunut välttämättä selkeänä, Järvensivu ja von Bonsdorff toteavat. Heidän saamansa tulokset viittaavat siihen, ettei eläköitymisen suunnittelu ole staattinen ennen eläkkeelle siirtymistä sijoittuva tapahtuma, vaan ikääntyneiden yrittäjyys on jatkuvaa neuvottelua, jossa he uudelleen arvioivat tarpeitaan ja toteuttavat jatkuvaa suunnittelua tasapainottaakseen muuttuvia taloudellisia ja sosiaalisia tarpeitaan sekä ajankäyttöään. Yrittäjät eivät määritelleet eläköitymistä työn teon lopettamiseksi, tutkimukseen osallistuneet yrittäjät eivät myöskään olleet jääneet tai jäämässä pelkästään eläketulojen varaan, mikä sekin saa pohtimaan yrittäjien eläköitymisestä puhumisen merkityksiä, he huomauttavat.

Muissa artikkeleissamme *Merja Kauhanen* ja *Antti Kauhanen* tarkastelevat irtisanomissuojan taloudellisia vaikutuksia. Laajaan kirjallisuusanalyysiin perustuva artikkeli vahvistaa tavallaan teoreettiset oletukset: kireämpi työsuhdeturva vähentää sekä rekrytointeja että irtisanomisia ja voi nostaa tai laskea palkkoja ja tuottavuutta. Eri lähestymistavoin toteutetut empiiriset tutkimukset ovatkin osoittaneet, että kireämpi irtisanomissuoja vähentää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Nettovaikutus työllisyyteen on hyvin pieni. Tuottavuuden osalta on saatu erisuuntaisia tuloksia, mutta kokonaistuottavuuden osalta tutkimukset osoittavat pääosin kireämmän irtisanomissuojan laskevan tuottavuutta. Palkkojen osalta näyttö on ristiriitaisempaa, he toteavat.

Tallamaria Maunu ja *Heikki Räisänen* käsittelevät artikkelissaan uusien työpaikkojen syntyä toimipaikoissa vuonna 2017. Toimipaikkoihin haettiin tuolloin yhteensä 640 000 henkilöä, joista 75 % oli määräaikaisia. Työvoimapulan eli täyttämättä jääneiden työpaikkojen määrä oli vuonna 2017 lähes kaksinkertainen vuoteen 2016 verrattuna. Työvoimapulan pahenemisesta huolimatta uusia työpaikkoja syntyi vuonna 2017 aiempaa enemmän, bruttomääräisesti kaikkiaan yli 260 000. Artikkelissa eritellään myös toimipaikassa kokonaan uusien tehtävien ja muiden uusien työpaikkojen syntyyn vaikuttavia eroja.

Seuraavan numeromme 1/2019 aineiston määräpäivä on **11.2.2019**.

Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset

Merja Kauhanen[1] – Antti Kauhanen[2]

Hallitus päätti kehysriihessään huhtikuussa toteuttaa kaksi työsopimuslakia koskevaa uudistusta. Toinen koski määräaikaisen sopimuksen solmimisedellytyksiä ja toinen koski pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden yksilöllisten irtisanomisperusteiden höllentämistä alle 20 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Näistä kaavailluista uudistuksista jatkovalmisteluun päätyi vain irtisanomissuojaa koskeva uudistus.

Tämä artikkeli pohjautuu suurelta osin asiantuntijalausuntoihimme (Kauhanen 2018a; Kauhanen 2018b), jotka annoimme työ- ja elinkeinoministeriölle liittyen irtisanomissuojaa koskevaan uudistuksen reunaehtoihin teoreettisen että empiirisen aihepiiriin liittyvän tutkimuskirjallisuuden perusteella. Artikkelissa käydään läpi tutkimuskirjallisuuteen nojautuen keskeisiä tuloksia koskien irtisanomissuojan vaikutuksia työllisyyteen ml. vaikutukset rekrytointeihin sekä palkkoihin ja tuottavuuteen.

Pysyvissä työsuhteissa olevien työsuhdeturvan työllisyysvaikutukset taloustieteen teoreettisen ja empiirisen tutkimuskirjallisuuden mukaan

Työsuhdeturvalainsäädäntö suojaa työssä olevia työsopimuksen perusteettoman päättämisen riskiltä. Työsuhdeturva säätelee useita irtisanomiseen liittyviä asioita kuten hyväksyttäviä perusteita yksilön irtisanomiselle, lakisääteistä irtisanomiskorvausta, irtisanomisajan pituutta sekä pakollisia menettelytapoja, joita on noudatettava ennen työntekijän irtisanomista. Useimmissa maissa työsuhdeturvalainsäädäntö erottelee vakituisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden turvan kollektiivista ja henkilöperusteista irtisanomista vastaan (Boeri ja Van Ours 2008).

Taloustieteen teorian mukaan työntekijän suojaksi säädetty työsuhdeturva aiheuttaa yrityksille kustannuksia. Epätäydellisten työmarkkinoiden ja joustamattomien palkkojen (ml. minimipalkat ja palkkojen määräytyessä

[1] Merja Kauhanen, KTT, tutkimuskoordinaattori, Palkansaajien tutkimuslaitos
[2] Antti Kauhanen, KTT, tutkimuspäällikkö, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

työehtosopimusneuvotteluissa) oloissa tällaisia kustannuksia ei voi välttää (ks. Boeri ja Van Ours 2008). Taloustieteen teoreettisessa analyysissa irtisanomiskustannukset mallinnetaankin usein verona irtisanomisille. Koska työsuhdeturva aiheuttaa yrityksille kustannuksia irtisanomistilanteessa, se vähentää yrityksen tekemiä irtisanomisia. Samanaikaisesti parempi työsuhdeturva (irtisanomissuoja) vähentää myös uusien työntekijöiden rekrytointeja, koska yritykset ottavat rekrytointipäätöstä tehdessään huomioon mahdolliset tulevan työvoiman irtisanomisen kustannukset. (Skedinger 2011). Tiukempi työsuhdeturva vähentää näin ollen työvoiman vaihtuvuutta, koska työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisia että rekrytointeja (Boeri ja Van Ours 2008). Vastaavasti myös työntekijöiden virta työttömyyteen ja toisaalta työttömyydestä takaisin työllisyyteen vähenee. Johtuen näistä vastakkaisista vaikutuksista irtisanomissuojan vaikutus työllisyyden ja työttömyyden nettomuutokseen on teorian mukaan epäselvä.

Irtisanomislainsäädäntöä koskeva empiirinen kirjallisuus jakautuu kahteen haaraan. Ensimmäinen kirjallisuushaara vertailee eri maiden irtisanomislainsäädännön tiukkuutta ja niiden työttömyysasteen, työllisyysasteen ja työvoimavirtojen eroja (esim. Addison ja Teixeira, 2003). Maiden välisiin tarkasteluihin liittyy useita ongelmia. Ensiksi, irtisanomislainsäädännön tiukuutta on hyvin vaikea mitata yhdenmukaisesti maiden välillä (Skedinger, 2011). Toiseksi, maiden välisillä aineistoilla on hyvin vaikea arvioida irtisanomissuojan ja työmarkkinatulemien välistä syy-seuraussuhdetta (Cahuc ym., 2015, s. 875). Useissa tutkimuksissa havaittu positiivinen korrelaatio tiukemman irtisanomislainsäädännön ja työttömyysasteen välillä voi johtua esimerkiksi siitä, että negatiivinen taloudellinen shokki nostaa työttömyyttä ja lisää samalla vaatimuksia irtisanomissuojan kiristämisestä. Myös muut maiden väliset erot instituutioissa ja niiden muutoksissa voivat selittää irtisanomislainsäädännön ja työmarkkinatulemien välisen korrelaation. Yhteenvetona maiden välisistä vertailuista voidaan sanoa, että tiukempi irtisanomissuoja vähentää työmarkkinavirtoja, mutta työllisyyden ja työttömyyden tasoon liittyvät tulokset ovat ristiriitaisempia (Skedinger, 2011).

Toinen kirjallisuuden haara tutkii irtisanomissuojaa hyödyntäen toimiala-, yritys- tai yksilöaineistoja. Näissä tutkimuksissa pyritään usein arvioimaan lainsäädäntöön tehtyjen muutosten vaikutuksia työllisyyteen ja työvoimavirtoihin. Nämäkin tutkimukset saattavat käyttää aineistoja useista maista, mutta usein ne keskittyvät tiettyjen politiikkamuutosten arviointiin. Nämä tutkimukset antavat usein uskottavampia tuloksia irtisanomissuojan ja työmarkkinatulemien välisestä syy-seuraussuhteesta. Toisaalta tällaisilla tutkimuksilla ei voida arvioida reformien kokonaistaloudellisia vaikutuksia.

Yritys- tai toimialatasolla tehdyt maiden väliset vertailut havaitsevat tyypillisesti, että tiukempi irtisanomissuoja laskee sekä rekrytointi- että irtisanomisastetta (Messina ja Vallanti, 2007; Haltiwanger ym., 2014). Yritys- ja yksilötason aineistoilla tehdyt lakimuutosten arvioinnit antavat uskottavimpia tuloksia irtisanomissuojan vaikutuksista taloudellisiin tulemiin. Skedingerin (2011) mukaan tämä uudempi tutkimuskirjallisuus ei kuitenkaan ole vaikuttanut työllisyyttä ja työttömyyttä koskeviin tuloksiin systemaattisella tavalla.

Empiirinen tutkimuskirjallisuus pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden työsuhdeturvasta on siis vahvistanut teorian mukaiset tulemat: tiukempi työsuhdeturva vähentää työvoiman vaihtuvuutta ja uudelleenallokointia, mutta vaikutus kokonaistason työllisyyteen ja työttömyyteen on epäselvä. Lisäksi on havaittu, että tiukempi työsuhdeturva voi vaikuttaa erityisesti tiettyjen ryhmien (kuten nuoret ja maahanmuuttajat) työllisyystodennäköisyyksiin ja työllisenä olevien määräaikaisten työsuhteiden määrään (esimerkiksi Kahn 2007b).

Laaja kirjallisuuskatsaus aiempaan empiiriseen tutkimuskirjallisuuteen on Skedinger

(2011) (ks. myös Boeri ja Van Ours 2008, Cahuc ja Koeniger 2007 ja Böckerman et al. 2017 katsaukset). Skedinger (2011) käy läpi sekä varhaisempia, koko talouden tason aineistoilla tehtyjä useita maita koskevia tutkimuksia, joissa työsuhdeturvan työllisyysvaikutuksia on tutkittu hyödyntäen eroja maiden työsuhdeturvan tasossa että myös uudempia, yksittäisiä maita koskevia mikroaineistoilla (yritys- ja yksilötason aineistoilla) tehtyjä tutkimuksia, joissa on hyödynnetty työsuhdeturvan työllisyysvaikutusten tutkimisessa maan sisäistä vaihtelua työsuhdeturvalainsäädännössä.

Henkilöperusteisen irtisanomisen helpottamisen vaikutuksista

Pysyviä työsuhteita koskevien irtisanomiskustannusten alentamisella on myös teorian mukaan epäselvä vaikutus työllisyyteen ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien määrään. Yhtäältä tällaiset reformit alentavat pysyvän työsuhteen tarjoamisen kustannuksia. Toisaalta ne tekevät helpommaksi irtisanoa työtekijöitä vakituisista työsuhteista alentaen työllisyyttä ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien määrää. (Bertola 1999; Garibaldi and Violante 2005).

Seuraavassa käydään tarkemmin läpi empiiristä tutkimuskirjallisuutta, joka on analysoinut pysyvissä työsuhteissa olevien irtisanomisen helpottamista. Reformien työllisyysvaikutuksia on enenevästi tutkittu mikroaineistoilla (yritys- ja yksilötason aineistoilla) hyödyntäen vaikutusten tutkimisessa sitä, että reformeja on kohdistettu maan sisällä tietyille työntekijäryhmille ja yrityksille tai että uudistuksia tehtiin eri aikaan eri alueilla. Näin on saatu luotua kvasikokeellisia asetelmia ja on pystytty luotettavammin arvioimaan uudistusten kausaalisia vaikutuksia.

Kahn (2007a & 2010) tutkimuksessa analysoidaan pysyvissä työsuhteissa olevien työntekijöiden irtisanomisen helpottamisen vaikutuksia yhdeksässä Euroopan maassa hyödyntäen Eurooppalaisen elinolotutkimuksen (European Community Household Panel, ECHP) yksilötason paneeliaineistoa vuosilta 1996–2001. Tulosten mukaan pysyvien työsuhteiden työsuhdeturvareformeilla on keskimäärin pieniä ja tilastollisesti ei-merkitseviä vaikutuksia työllisyyteen ja pysyvissä työsuhteissa olevien määrään, kun maakohtaiset trendit huomioitiin estimoinneissa. Maakohtaisten analyysien mukaan pysyvissä työsuhteissa olevien irtisanomisen helpottaminen näyttäisi useammin vähentävän kokonaistyöllisyyttä ja pysyvissä työsuhteissa olevien määrää.

Yksittäisiä maita koskevia tutkimuksia on mm. Kugler et al. (2003), joka tutki Espanjassa vuonna 1997 tehdyn reformin työllisyysvaikutuksia. Reformissa työnantajan sosiaaliturvamaksuja ja irtisanomisen kustannuksia alennettiin vain tietyille ryhmille kuten alle 30-vuotiaille ja yli 45-vuotiaille työntekijöille. Tulosten mukaan reformin seurauksena pysyvän työn todennäköisyys nousi alle 30-vuotiailla verrattuna 30–45-vuotiaisiin, eikä vaikuttanut tämän ryhmän irtisanomisiin. Sen sijaan yli 45-vuotiaille miehille reformi lisäsi sekä rekrytointeja, mutta myös irtisanomisia.

Behaghel et al. (2008) tutki Ranskassa tehtyä reformia, joka poisti yrityksiltä veron, jota yritysten pitää maksaa irtisanoessaan 50-vuotiaita tai sitä vanhempia työntekijöitä. Tämä vapautus koski sellaisia työntekijöitä, jotka olivat 50-vuotiaita tai sitä vanhempia silloin, kun heidät palkattiin yritykseen. Tutkimus havaitsi, että 50+-vuotiaiden palkkaaminen lisääntyi reformin seurauksena.

Erikokoisten yritysten eritasoisen työsuhdeturvan vaikutuksista

Työsuhdeturvassa voi esiintyä eroja myös yritysten koon mukaan. Jos työsuhdeturva on eritasoinen, on se tyypillisesti vähemmän tiukka pienissä yrityksissä, joskin maiden välillä löytyy myös eroja siinä, mihin yrityskokoon raja on vedetty ja koskeeko erilainen kohtelu esimerkiksi yksilöllistä vai kollektiivista irtisanomista. Venn (2009) käy läpi pienten yritysten erilaista kohtelua irtisanomislainsäädännössä 19 OECD-maassa.

Skedingerin (2011) mukaan peruste pienten yrityksen lievemmälle säätelylle voi olla se, jos ne ovat herkempiä työsuhdeturvan aiheuttamille kustannusten lisäykselle kuin suuret yritykset. Toisaalta perusteita sille, että pienempiä yrityksiä ei kohdeltaisi eri tavoin, on se, että lievempi irtisanomissuoja voi vaikuttaa yritysten kasvuhalukkuuteen yli sen rajan, jonka jälkeen yritys joutuu tiukemman säätelyn piiriin tai jos pienten yritysten intressit muutoin otetaan huomioon oikeuskäytännössä (Skedinger 2011).

Eritasoinen työsuhdeturva voi vaikuttaa siis yritysten strategiseen käyttäytymiseen, mutta eritasoisella työsuhdeturvalla voi toisaalta olla vaikutuksia myös työntekijöiden valikoitumiseen erikokoisiin yrityksiin muun muassa sen mukaan, kuinka paljon työntekijät arvostavat työpaikan vakautta (Schivardi ja Torrini 2008).

Empiirisessä tutkimuskirjallisuudessa on 2000-luvun alusta lähtien alettu tutkia myös työsuhdeturvan eritasoisuuden kausaalivaikutuksia mm. yritysten rekrytointeihin ja irtisanomisiin ja työllisyyden tasoon, yritysten kasvuhalukkuuteen sekä pääomainvestointeihin. Olemassa oleva tutkimuskirjallisuus on tältä osin pitkälti keskittynyt tutkimaan reformien vaikutuksia niissä maissa, joissa työsuhdeturvaan on tehty pieniä yrityksiä koskevia muutoksia, mutta suurempien yritysten työsuhdeturva on jätetty ennalleen.

Italiassa tehtiin vuonna 1990 työsuhdeturvalainsäädäntöön reformi, jossa alle 15 hengen yritysten kustannuksia (korvauksia) laittomasta irtisanomisesta nostettiin, mutta tätä suuremmille yrityksille lainsäädäntö säilyi ennallaan. Sekä Kugler ja Pica (2008) että Garibaldi et al. (2003) tutkimusten mukaan alle 15 hengen yrityksissä sekä rekrytoinnit että irtisanomiset vähenivät reformin jälkeen verrattuna suurempiin yrityksiin, mutta uudistuksella ei ollut nettovaikutusta työllisyyden määrään. Schivardi ja Torrini (2008) tutkii Italiassa yli 15 hengen yrityksiä koskevan tiukemman työsuhdeturvan vaikutusta juuri tätä pienempien yritysten kasvuhalukkuuteen. Tulosten mukaan yritysten henkilöstön määrän kasvu pienenee, kun se on lähellä kynnystä, jonka jälkeen se joutuisi tiukemman työsuhdeturvan piiriin. Tutkimus myös havaitsee, että yritykset, jotka ovat juuri kynnyskokoa suurempia hyödyntävät määräaikaisia työsuhteita enemmän kuin juuri kynnyksen alapuolella olevat yritykset. Cingano et al. (2016) tutki samaisen reformin vaikutusta muun muassa pääoman käyttöön yrityksissä. Tutkimus havaitsee, että irtisanomiskustannusten nousu pienissä yrityksissä nosti pienten yritysten pääoman määrää suhteessa työvoimaan sekä lisäsi kauan yrityksessä olleiden osuutta työvoimasta.

Boerin ja Jimenon (2005) tutkimus koskien Espanjaa ja Italiaa myös osoittaa, että pienissä yrityksissä, joissa on löyhempi irtisanomissuoja, työntekijöiden irtisanomistodennäköisyys on suurempi kuin suuremmissa yrityksissä. Yritysten kasvuun kynnyksellä ei ollut vaikutusta.

Ruotsissa helpotettiin irtisanomissuojan niin sanottua senioriteettisääntöä (”last in first out”) vuonna 2001 pienten, alle 11 henkeä työllistävien yritysten osalta siten, että säännöstä voitiin poiketa kahden henkilön osalta tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Von Belowin ja Skogman Thoursien (2010) tutkimuksen mukaan helpotus lisäsi sekä pienten yritysten rekrytointeja että irtisanomisia yhtäläisesti verrattuna suurempiin yrityksiin. Tästä johtuen uudistuksella ei ollut vaikutusta yritysten työllisyyden tasoon. Tutkimus ei myöskään havainnut uudistuksella olevan vaikutuksia yritysten markkinoille tulemiseen tai sieltä poistumiseen.

Bornhäll et al. (2017) ruotsalaista yritystason aineistoa hyödyntävä tutkimus selvitti saman irtisanomissuojan pieniä yrityksiä koskevan senioriteettisäännön heikennyksen vaikutuksia yritysten kasvuhalukkuuteen. Tutkimus havaitsi, että 5-9-hengen yrityksissä työllisyys kasvoi kontrolliryhmään verrattuna, mutta 10 hengen yrityksissä eli juuri alle kynnyksen alla olevissa työllisyys pysyi ennallaan.

Portugalissa alennettiin henkilöperusteisen irtisanomisen kustannuksia vuonna 1989 alle

20 hengen yrityksissä. Martins (2009) analysoi reformin vaikutuksia sekä työpaikka- että työntekijävirtoihin, muttei havainnut merkitseviä vaikutuksia. Vertailuryhmänä alle 20 hengen yrityksille olivat 21-30 henkeä työllistävät yritykset. Martinsin mukaan tulosta voi selittää uudistukseen sisältyvä kannustin pienille yrityksille olla kasvamatta kynnysarvoa (20 henkeä) suuremmaksi.

Saksassa on tehty useita työsuhdeturvareformeja liittyen pienempiä yrityksiä koskevaan erilaiseen työsuhdeturvasäätelyyn. Saksassa irtisanomislainsäädäntö on eurooppalaisittain tiukka. Irtisanomisperusteita on kolmenlaisia: 1) työntekijän suoriutumiseen ja käytökseen perustuvat syyt, 2) henkilökohtaiseen kyvykkyyteen liittyvät syyt (pääosin terveys) ja 3) tuotannolliset syyt. Työntekijä voi viedä irtisanomisen oikeuteen, jos pitää sitä perusteettomana. Pienet yritykset eivät ole irtisanomislainsäädännön piirissä. Irtisanomislainsäädännön piirissä olevien yritysten kokoraja on vaihdellut Saksassa yli ajan. Ennen vuoden 1996 lokakuuta raja oli viisi henkeä, lokakuussa 1996 se laajennettiin koskemaan enintään 10 hengen yrityksiä, mutta vuoden 1999 alusta palattiin viiden hengen rajaan. Vuoden 2004 alusta raja nostettiin jälleen koskemaan enintään 10 hengen yrityksiä. Bauer et al. (2007) tutkii laajaa yhdistettyä työntekijä-yritysaineistoa käyttäen näiden lakimuutosten (pl. 2004 muutos) vaikutuksia työntekijävirtoihin pienissä yrityksissä. Tutkimus ei havaitse, että muutoksilla olisi ollut tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia työntekijöiden vaihtuvuuteen. Toisaalta Boockmann ym. (2008) esittävät, että Bauer ym. (2007) saavat harhaisia tuloksia johtuen siitä, että he eivät huomioi lainsäädäntömuutokseen liittyvää kuuden kuukauden siirtymäaikaa. Verick (2004) tulokset osoittavat työllisyyden kasvun pysähtymistä pienissä yrityksissä, jotka jäivät juuri sen kynnyksen alle, jota suuremmilla yrityksillä irtisanomissuoja kiristyi Saksassa vuonna 1999. Bauernschuster (2013) tutki vuoden 2004 reformin vaikutuksia pienten yritysten rekrytointeihin ja havaitsi, että reformin vaikutus rekrytointiasteeseen oli 1,3 % vuonna 2004 ja 2 % vuonna 2005. Tutkimuksessa ei käsitellä irtisanomisastetta, joten reformin vaikutuksia nettotyöllisyyteen ei tämän tutkimuksen perusteella voida arvioida.

Edellä käyty tutkimuskirjallisuus osoittaa, että pienten yritysten työsuhdeturvan helpottamisella on havaittu olevan vaikutuksia yritysten rekrytointien ja irtisanomisten lisääntymiseen, mutta ei nettovaikutusta työllisyyden määrään. Joissakin maissa sitä vastoin helpottamisella ei ole havaittu olevan merkitseviä vaikutuksia pienten yritysten työntekijävirtoihin. Tutkimusten mukaan pienten yritysten suurempia yrityksiä löyhempi irtisanomissuoja voi rajoittaa pienten yritysten kasvuhalukkuutta yli sen rajan, jossa ne joutuvat tiukemman säätelyn piiriin, vaikka kaikkien tutkimusten mukaan näin ei ole.

Tulosten tulkinnassa on myös huomattava, että monissa tutkimuksissa on vaikea erotella, onko tutkittava lakimuutos kohdistunut erityisesti henkilöperusteiseen irtisanomiseen.

Työsuhdeturvan vaikutuksesta palkkoihin

Irtisanomissuojan vaikutus palkkoihin on teoreettisesti epäselvä (Leonardi ja Pica, 2013). Palkkavaikutus riippuu työntekijöiden neuvotteluvoimasta työnantajaan nähden, ja tämä puolestaan riippuu siitä, onko kyseessä uusi vai jo työnantajan palveluksessa oleva työntekijä, työntekijän muista henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä yleisestä työmarkkinatilanteesta. Jos työntekijöiden neuvotteluvoima on hyvin vähäinen, saattaa irtisanomissuojan kiristäminen laskea alkupalkkoja. Toisaalta, jos työntekijöiden neuvotteluvoima on korkeampi, saattaa palkkavaikutus olla hyvin lähellä nollaa. On myös mahdollista, että irtisanomissuojan heikentäminen nostaa työnantajan neuvotteluvoimaa, mikä johtaisi palkkojen laskuun. Empiiristen tutkimusten tulokset ovat yhtä monipuolisia kuin teoreettiset tulokset.

Leonardi ja Pica (2013) tutkivat edellä mainittua Italian tapausta, jossa pienten yritysten irtisanomissuojaa kiristettiin. Alun perin alle 15 hengen yrityksissä irtisanomissuojalainsäädäntö ei pätenyt, kun taas yli 15 hengen yrityksissä suoja oli hyvin kireä. Reformissa alle 15 hengen yritysten irtisanomissuojaa kiristettiin olennaisesti, kun taas yli 15 hengen yrityksissä irtisanomissuoja pysyi ennallaan. Leonardi ja Pica (2013) havaitsevat, että irtisanomissuojan kiristäminen laski palkkoja keskimäärin hieman. Vaikutus näkyi erityisesti henkilöillä, jotka aloittivat uuden työsuhteen reformin jälkeen. Vaikutukset olivat myös suurempia ryhmillä, joiden neuvotteluvoima on heikompi, kuten nuorilla teollisuustyöntekijöillä, matalapalkkatyöntekijöillä, sekä korkean työttömyyden alueilla asuvilla. Cervini-Plá ym. (2014) tutkivat Espanjassa toteutettua reformia, joka muiden muutosten ohessa laski irtisanomiskustannuksia. Heidän tulokset osoittavat, että tämä reformi johti palkkojen nousuun.

Irtisanomissuojan vaikutuksista palkkoihin on myös toisenlaisia tuloksia. Van der Wiel (2010) tutkii irtisanomisajan pidennystä Alankomaissa ja havaitsee, että irtisanomisajan pidentäminen nosti palkkoja. Portugalia koskeva tutkimus päätyy samankaltaiseen tulokseen: irtisanomissuojan heikentäminen laski yritysten keskipalkkoja (Martins, 2009). Autor ym. (2006) tutkivat irtisanomissuojan kiristämistä Yhdysvalloissa eivätkä he havaitse tilastollisesti merkitseviä vaikutuksia palkkoihin.

Työsuhdeturvan vaikutuksesta tuottavuuteen

Taloustieteen teorian mukaan työsuhdeturvan vaikutus myös työn tuottavuuteen on epäselvä, koska työsuhdeturvalla voi olla sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen useiden eri mekanismien kautta (Kemper 2017). Työsuhdeturvalla voi olla positiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen seuraavista tekijöistä johtuen: (i) parempi työsuhdeturva lisää pidempikestoisia työsuhteita ja kannustaa yrityksiä panostamaan enemmän työntekijöidensä kouluttamiseen, mikä lisää inhimillistä pääomaa ja työn tuottavuutta (Koeniger 2005); (ii) samoin parempi työsuhdeturva kannustaa myös työntekijöitä panostamaan yrityskohtaisen inhimillisen pääoman lisäämiseen, mikä myös lisää työn tuottavuutta (Belot et al. 2007); (iii) jos työsuhdeturva lisää investointeja fyysiseen pääomaan, tämä voi lisätä työn tuottavuutta, jos fyysinen pääoma ja työntekijöiden taidot ovat komplementteja keskenään; (iv) jos työsuhdeturva saa yritykset valikoimaan työntekijänsä tarkemmin, tämä työntekijöiden laadun parantuminen voi johtaa työn tuottavuuden paranemiseen (Lagos 2006; Belot et al. 2007; Cingano et al. 2016) ja (v) jos tiukempi työsuhdeturva ajaa tehottomat yritykset pois markkinoilta (Autor et al. 2007; Cingano et al. 2016).

Työsuhdeturvalla voi olla negatiivisia vaikutuksia työn tuottavuuteen johtuen seuraavista syistä: (i) jos työsuhdeturva vähentää investointeja fyysiseen pääomaan, tämä voi vähentää työn tuottavuutta; (ii) työsuhdeturva voi saada yritykset pitämään palkkalistoilla tuottamattomia työntekijöitä, mikä voi alentaa työn tuottavuutta (Autor et al. 2007) ja (iii) jos työsuhdeturva vähäisemmän irtisanomisriskin kautta vaikuttaa työntekijöiden työpanokseen tai poissaoloihin, voi tämä vähentää työn tuottavuutta (Ichino and Riphahn 2005; Skedinger 2010). Tiukalla työsuhdeturvalla voi olla negatiivisia vaikutuksia myös aggregaattitason tuottavuuteen siinä määrin, kun se vähentää työntekijöiden liikkuvuutta matalan ja korkean tuottavuuden yritysten välillä (Holmlund 2014).

Työsuhdeturvan vaikutuksia tuottavuuteen on tutkimuskirjallisuudessa tutkittu vielä melko vähän ja usein nämä tutkimukset ovat aggregaattiaineistoja hyödyntäviä maavertailuja (Bassanini et al. 2009). Maiden välisiin vertailuihin liittyy useita ongelmia kuten lainsäädännön vertailtavuuden vaikeus maiden välillä (OECD 2004; Bjuggren 2018) sekä se, että maiden välisillä aineistoilla on hyvin vaikea arvioida työsuhdeturvan ja erilaisten tulemien välistä syy-seurausuhdetta (Cahuc ym. 2015).

Seuraavassa käydään läpi tutkimustuloksia työsuhdeturvan vaikutuksesta työn tuottavuuteen tutkimuksista, joissa on pyritty arvioimaan yritysaineistoilla työsuhdeturvan kausaalivaikutusta työn tuottavuuteen hyödyntäen maan sisäistä vaihtelua työsuhdeturvassa. Autor et al. (2007) tutkii yhdysvaltaisella osavaltioaineistolla sitä, missä määrin joidenkin osavaltioiden oikeusistuimien irtisanomiskorvausten käyttöönotto laittomissa irtisanomisissa (wrongful-discharge protection norms) vaikuttaa yritysten työntekijävirtoihin, kokonaistuottavuuteen sekä työn tuottavuuteen. Analyysissa hyödynnetään irtisanomiskustannusten vaihtelua osavaltioiden välillä. Tulosten mukaan irtisanomiskustannusten nousu lisäsi yritysten pääomainvestointeja ja 'non-production' työntekijöiden osuutta, mikä nosti yritysten työn tuottavuutta, mutta laski kuitenkin kokonaistuottavuutta. Käyttäen japanilaista yritystason aineistoa Okudaira et al. (2013) hyödynsi vaihtelua oikeuskäytännössä tutkiessaan työsuhdeturvan vaikutusta sekä kokonaistuottavuuteen että työn tuottavuuteen. Okudaira et al. tulosten mukaan irtisanomiskustannusten nousun myötä sekä kokonaistuottavuus että työn tuottavuus laskivat. Cingano et al. (2016) tutki italialaisella aineistolla alle 15 hengen yritysten laittomasta irtisanomisesta aiheutuvien kustannusten nousun (v. 1990 reformi) vaikutuksia myös yritysten kokonaistuottavuuteen ja työn tuottavuuteen. Tulosten mukaan irtisanomiskustannusten nousu laski kokonaistuottavuutta, mutta ei työn tuotavuutta tilastollisesti merkitsevästi.

Ruotsissa helpotettiin irtisanomissuojan niin sanottua senioriteettisääntöä ("last in first out") vuonna 2001 pienten, alle 11 henkeä työllistävien yritysten osalta siten, että säännöstä voitiin poiketa kahden henkilön osalta tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuvien irtisanomisten yhteydessä. Bjuggren (2018) tutki tämän reformin vaikutuksia työn tuottavuuteen ruotsalaisella yritysrekisteriaineistolla. Hänen tulostensa mukaan työn tuottavuus kasvoi reformin seurauksena 2-3 prosentilla pienissä yrityksissä verrattuna vertailuryhmään kuuluneisiin suurempiin yrityksiin. Vastaavasti Kemper (2017) tutki saksalaisella yritystason aineistolla työsuhdeturvan vaikutusta työn tuottavuuteen hyödyntäen vaihtelua työsuhdeturvan tiukkuudessa yrityskoon mukaan. Hänen tulostensa mukaan työsuhdeturvalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työn tuottavuuteen.

Edellä läpikäydyn empiirisen tutkimuskirjallisuuden perusteella myöskään empiiristen tutkimusten tulokset työsuhdeturvan vaikutuksesta työn tuottavuuteen eivät ole selkeitä, ts. sen vaikutuksesta on saatu erisuuntaisia tuloksia. Sen sijaan kokonaistuottavuuden osalta yritysaineistoja hyödyntänyt empiirinen tutkimuskirjallisuus on valtaosin havainnut, että tiukempi työsuhdeturva heikentää kokonaistuottavuutta (Autor et al. 2007; Okudaira et al 2013; Cingano et al. 2016).

Lopuksi

Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset ovat tärkeä empiirinen tutkimuskysymys, sillä talousteorian perusteella vaikutukset ovat epäselviä: kireämpi työsuhdeturva vähentää sekä rekrytointeja että irtisanomisia, ja voi nostaa tai laskea tuottavuutta ja palkkoja.

Irtisanomissuojan vaikutusten arviointi on kuitenkin empiirisesti hyvin hankalaa. Koko talouden tason tilastoaineistoja käyttävät maavertailut eivät välttämättä anna luotettavia arvioita työsuhdeturvan kausaalivaikutuksista taloudellisiin tulemiin. Kausaalivaikutuksia voidaan arvioida luotettavimmin tutkimalla irtisanomissuojaa koskevia lakimuutoksia hyödyntäen yksilö- ja yritystason aineistoja. Tällaisten tutkimusten puutteena on kuitenkin se, että niissä ei arvioida uudistuksen vaikutuksia muihin kuin uudistuksen kohteena olevaan ryhmään. Jos syrjäyttämisvaikutuksia muihin ryhmiin ei oteta huomioon, uudistusten vaikutuksista aggregaattitasolla ei voida tehdä johtopäätöksiä. (Skedinger 2011; Duval et al. 2017). Yksittäisiä maita koskevia tuloksia on myös hankala yleistää koskemaan muita maita johtuen maakohtaisista

eroista työmarkkinajärjestelmissä ja huomattavasta vaihtelusta itse uudistuksissa ja niiden suuruusluokassa (Skedinger 2011; Scarpetta 2014).

Empiirinen tutkimus on pitkälti vahvistanut teorian mukaiset työmarkkinatulemat: tiukemman työsuhdeturvan vaikutus kokonaistason työllisyyteen ja työttömyyteen, palkkoihin ja työn tuottavuuteen on epäselvä. Empiirinen tutkimus on kuitenkin tuottanut myös selkeitä tuloksia tiettyjä tulemia koskien. Näyttö on vakuuttavinta koskien työmarkkinavirtoja. Eri lähestymistavoilla toteutetut tutkimukset osoittavat, että kireämpi irtisanomissuoja vähentää sekä rekrytointeja että irtisanomisia. Nettovaikutus työllisyyteen on hyvin pieni. Vaikka työn tuottavuuden osalta tutkimuksista on saatu erisuuntaisia tuloksia, kokonaistuottavuuden osalta tutkimukset pääosin osoittavat, että kireämpi irtisanomissuoja laskee tuottavuutta. Tuottavuutta koskevia tutkimuksia on kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin työmarkkinavirtoja koskevia tutkimuksia. Palkkojen osalta näyttö on ristiriitaisempaa, mikä saattaa selittyä eri maiden erilaisilla palkanasetantajärjestelmillä.

Työmarkkinainstituutiot ja niihin tehtävät reformit voivat vaikuttaa eri tavoin työllisyyteen ja työttömyyteen erilaisissa kokonaisjärjestelmissä, joihin kuuluu erilaisia talouspolitiikan linjoja sekä elinkeinorakenteita yms. Siksi olisi tärkeä uudistuksia suunniteltaessa ottaa huomioon sekä maan kokonaisjärjestelmä (Sturn 2011) että myös työmarkkinainstituutioiden komplementaarisuus (Hall ja Soskice 2001). Tämä vaikuttaa myös siihen, kuinka hyvin eri maiden reformit ylipäänsä soveltuvat kopioitaviksi.

Lähteet

Addison, J. T. ja Teixeira, P. (2003). The economics of employment protection. Journal of Labor Research, 24(1), 85-129.

Autor, D. H., Donohue III, J. J., and Schwab, S. J. (2006), The costs of wrongful-discharge laws, Review of Economics and Statistics, 88(2), 211-231.

Autor, D.H., Kerr, W.R., and Kugler, A.D. (2007), Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states, Economic Journal. 117 (521), F189-217

Bassanini, A., Nunziata, L and Venn, D. (2009), Job protection legislation and productivity growth in OECD countries, Economic Policy, 24, 349-402

Bauer, T. K., Bender, S. and Bonin, H. (2007), Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, Economica, New Series, 74(296), 804-821

Bauernschuster, S. (2013), Dismissal protection and small firms' hirings: Evidence from a policy reform, Small Business Economics, 40(2), 293-307.

Behaghel, L., Crépon, B. and Sédillot, B. (2008), The perverse effects of partial employment protection reform: experience rating and French older workers, Journal of Public Economics,92(3–4), 696-721.

Belot, M., Boone, J. and van Ours, J. (2007), Welfare-improving employment protection, Economica, 74 (295), 381-396.

Bertola, G. (1999), Microeconomic perspectives on aggregate labor markets, in O.Ashenfelter and D. Card (eds.), Handbook of Labor Economics, Vol. 3, Elsevier Science, North-Holland, Amsterdam.

Bjuggren, C. M. (2018), Employment protection and labor productivity. Journal of Public Economics, 157, 138-157.

Boeri, T. and Jimeno, J.F. (2005), The effects of employment protection: Learning from variable enforcement, European Economic Review 49(8), 2057-2077.

Boeri, T. and Van Ours, J. (2008), The economics of imperfect labor markets, Princeton University Press.

Boockmann, B., Gutknecht, D. ja Steffes, S. (2008), Effects of dismissal protection legislation on individual employment stability in Germany, IAW-Diskussionpapiere.

Bornhäll, A., Daunfeldt, S-O. and Rudholm, N. (2017), Employment protection legislation and firm growth: evidence from a natural experiment, Industrial and Corporate Change, 26(1), 169–185.

Böckerman, P., Kosonen, T., Maczulskij, T. ja Keränen, H. (2017), Job Market (In) Flexibility, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 34.

Cahuc, P., Carcillo, S. ja Zylberberg, A. (2015), Labor economics. Cambridge, MA: MIT Press.

Cahuc, P. and Koeniger, W. (2007), Feature: Employment Protection Legislation, Economic Journal vol. 117(521), 185-188, June.

Cervini-Plá, M., Ramos, X. ja Ignacio Silva, J. (2014), Wage effects of non-wage labour costs, European Economic Review, 72, 113-137.

Cingano, F, Leonardi, M., Messina, J. and Pica, G. (2016), Employment protection legislation, capital investment and access to credit: Evidence from Italy, Economic Journal 126, 1798–1822.

Duval, R., Furceri, D. and Jalles, J. (2017), Job Protection Deregulation in Good and Bad Times, IMF Working Paper WP/17/277.

Garibaldi, P., Pacelli, L. and Borgarello, A. (2003), Employment Protection Legislation and the Size of Firms, IZA Discussion paper series, No. 787, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Garibaldi, P. and Violante, G.L. (2005), The employment effects of severance payments with wage rigidities, Economic Journal 115, 799-832.

Hall, D.A. and Soskice, P. (2001), An Introduction to Varieties of Capitalism, teoksessa Hall, P. & Soskice, D. (Eds.): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford: Oxford University Press.

Haltiwanger, J., Scarpetta, S. and Schweiger, H. (2014), Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations, Labour Economics, 26(0), 11-25.

Holmlund, B. (2014), What Do Labor Market Institutions Do? Labour Economics, 30, 62-69.

Ichino, A. and Riphahn, R.T. (2005), The effect of employment protection on worker effort: absenteeism during and after probation, Journal of the European Economic Association, 3 (1), 120-143.

Kahn, L. M. (2007a), Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1995 - 2001, IZA Discussion Papers, No. 3241, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Kahn, L. M. (2007b), The Impact of Employment Protection Mandates on Demographic Temporary Employment Patterns: International Microeconomic Evidence, Economic Journal, 117(521), F333-F356.

Kahn, L. M. (2010), Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001, Labour Economics 17, 1-15.

Kauhanen, A. (2018a), Asiantuntijalausunto, Työ- ja elinkeinoministeriö,https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/nloadProposalAttachment?attachmentId=9045

Kauhanen, M. (2018b), Asiantuntijalausunto, Työ- ja elinkeinoministeriö,

https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/DownloadProposalAttachment?attachmentId=9044

Kemper, J. (2017), Employment Protection, Capital Investments and Labor Productivity, KOF Working Papers no. 434.

Kugler, A.D., Jimeno, J. F. and Hernanz, V. (2003), Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms, IZA Discussion paper series, No. 657, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Kugler, A. and Pica, G. (2008), Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform, Labour Economics 15(1), 78-95.

Lagos, R: (2006), A Model of TFP, The Review of Economic Studies, 73(4), 983-1007.

Leonardi, M. ja Pica, G. (2013), Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation. Economic Journal, 123(573), 1236-1278.

Martins, P. (2009), Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make, Journal of Labor Economics 27, 257-279.

Messina, J. ja Vallanti, G. (2007), Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe, Economic Journal, 117(521), F279-301.

OECD (2004), Employment Outlook: 2004. OECD, Paris.

Okudaira, H., Takizawa, M., Kotaro Tsuru, K. (2013), Employment protection and productivity: evidence from firm-level panel data in Japan, Applied Economics 45(15), pp. 2091-2105.

Scarpetta, S. (2014), Employment Protection, IZA World of Labor, May 2014.

Schivardi, F. and Torrini, R. (2008), Identifying the effects of firing restrictions through size contingent differences in regulation, Labour Economics 15, 482-511.

Skedinger, P. (2010), Employment Protection Legislation, Edward Elgar.

Skedinger, P. (2011), Employment consequences of employment protection legislation, Nordic Economic Policy Review 1/2011, 45-83.

Sturn, S. (2011), Labour Market Regimes and Unemployment in OECD Countries, IMK at the Hans Boeckler Foundation, IMK Working Paper 6-2011.

Van der Wiel, K. (2010), Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages, Labour Economics, 17(1), 16-26.

Venn, D. (2009), Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, www.oecd.org/els/workingpapers.

Verick, S. (2004), Threshold Effects of Dismissal Protection Legislation in Germany, IZA Discussion paper series, No. 991, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

von Below, D. and Skogman Thoursie, P. (2010), Last-in first-out? Estimating the effect of seniority rules in Sweden, Labour Economics 17, 987-997.

Uusien työpaikkojen synty voimistui vuonna 2017

Tallamaria Maunu[1] – Heikki Räisänen[2]

Tässä artikkelissa käsitellään uusien työpaikkojen syntymistä vuonna 2017. Analyysi perustuu keskeisiltä osin Tilastokeskuksen tuottamaan toimipaikkatasoiseen haastattelu-/ kyselyaineistoon ja sen pohjalta laadittuun tutkimusraporttiin (Maunu – Räisänen 2018). Aineisto on edustava otos niistä noin 154 000:sta toimipaikasta, jossa on ainakin yksi palkattu henkilö.

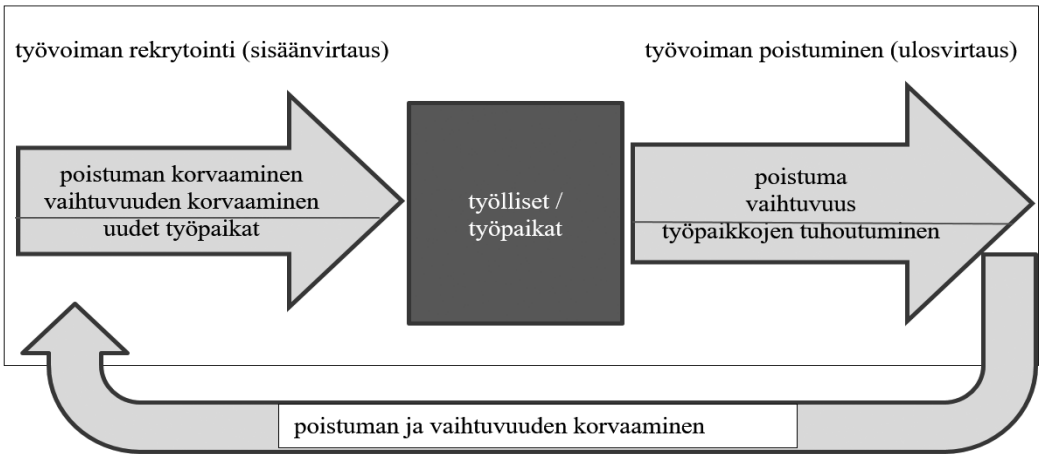
Artikkeli on organisoitu seuraavasti. Aluksi käymme tiiviin keskustelun rekrytoinnin dynamiikasta, käsitemaailmasta ja sitä koskevista yleisistä empiirisistä havainnoista. Tämän jälkeen siirrymme tarkastelemaan toimipaikkojen bruttorekrytointia. Tässä käsitellään rekrytoinnin ja uusien työpaikkojen synnyn kokonaismääriä, työvoiman hankintalähteitä ja käytettyjä hakukanavia sekä työvoiman saatavuusongelmia. Käsittelemme esimerkinomaisesti tarkemmin kahta erilaista toimialaa: sosiaali- ja terveydenhuoltoa sekä biotaloutta. Eri tekijöiden merkitystä uusien työpaikkojen synnyn taustalla käsitellään mallinnuksin. Artikkeli päättyy keskeisiin tuloksiin ja niiden merkityksen pohdintaan.

Uusien työpaikkojen synty ja työllisyyden muutokset

Työnantajat rekrytoivat kolmesta toisistaan periaatteessa poikkeavasta syystä: poistuman korvaamiseksi, vaihtuvuuden korvaamiseksi sekä uusien työpaikkojen luomiseksi. Poistumalla tarkoitetaan uloslähtöä työvoimasta, vaihtuvuus taas merkitsee sitä, että työlliset vaihtavat työpaikkoja. Vaikka vaihtuvuuden kautta tapahtuva uudelleenallokointi ei merkitsekään työllisyyden kasvua, on se kuitenkin merkittävä tekijä tuottavuuden kasvun kannalta.

[1] Tallamaria Maunu, VTL, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö
[2] Heikki Räisänen, VTT, dosentti, tutkimusjohtaja, työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvio 1. Työvoiman rekrytointi ja poistuminen



Kuviossa 1 on esitetty kaaviona työvoiman rekrytointisyyt työmarkkinoiden tasolla. Kun työvoimasta poistutaan tai tapahtuu työvoiman vaihtuvuutta, on nämä korvattava korvausrekrytoinnilla – muussa tapauksessa kyseessä on työpaikan tuhoutuminen. Työmarkkinoiden tasolla poistuman ja vaihtuvuuden korvaaminen ovat siten käsitteellisesti yhteydessä toisiinsa, sen sijaan työpaikkojen tuhoutuminen ja uusien luominen eivät ole vastaavalla tavalla suoraan yhteydessä toisiinsa. Ne ovat kuitenkin yhteydessä toisiinsa luovan tuhon prosessin kautta, jossa työvoimaa uusiin työpaikkoihin saadaan etenkin tuhoutuneista työpaikoista.

Uusien työpaikkojen, vaihtuvuuden ja poistuman rekrytointiprosessia on aiemmin Suomessa analysoitu vastaavalla tavoin vain vähän (vrt. Räisänen 2011; Koponen – Räisänen 2013; Alatalo – Maunu – Räisänen – Tuomaala 2015; Maunu – Räisänen 2016; Maunu – Räisänen 2017).

Aiemmat empiiriset tulokset ovat korostaneet yritysten keskeistä roolia uusien työpaikkojen luojina. Toimipaikan koolla on ollut hieman erilainen rooli eri vuosina, mutta usein näyttää siltä, että pienet toimipaikat luovat paljon uusia työpaikkoja, tosin ne yleensä myös tuhoavat niitä runsaasti. Odotukset toimipaikan henkilöstömäärän kasvusta seuraavan 12 kuukauden aikana on selvästi yhteydessä uusien työpaikkojen luomiseen. Tämä aiemmista tutkimuksistamme saatu tulos on hyvin yhteensopiva Haltiwangerin ym. (2013) kasvun dynamiikkaa koskevien huomioiden kanssa. Vanhala ja Virén (2016, 4) havaitsevat, että (Suomessa) pieni erittäin nopeasti eli yli 20 % vuodessa kasvavien gaselliyritysten joukko luo noin puolet kaikista uusista työpaikoista.

Luovan tuhon merkitys Suomessa eri aikoina on vaihdellut (Maliranta 2009, Ilmakunnas ja Maliranta 2011, Maliranta ja Määttänen 2014). Luovan tuhon eli yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksen erot selittävät lähes kokonaan tehdasteollisuuden tuottavuuden eroja (Maliranta 2016).

OECD-maissa työvoiman uudelleenallokaatio on laajaa ja ylittää selvästi nettotyöllisyyden muutokset, myös toimialatasolla. Joka vuosi keskimäärin yli 20 % työpaikoista luodaan ja/tai tuhoutuu ja noin kolmannes kaikista työntekijöistä rekrytoidaan ja/tai eroaa. (OECD 2009, 119). Cahuc (2014) toteaa, että teollisuusmaissa ”nyrkkisääntönä voi sanoa, että 15 % työpaikoista luodaan uudelleen vuosittain (15 % työpaikoista tuhoutuu ja saman verran uusia syntyy). Työpaikkojen syntymisaste on vaihdellut suhdanteiden mukaan: se kasvoi voimakkaasti 1990-luvun laman jälkeen, laski 2000-luvun alun suhdannenotkahduksessa, minkä jälkeen se taas

kasvoi aina vuoteen 2007 asti (Ilmakunnas ja Maliranta 2011). Työpaikkavirrat vaihtelivat v. 1994–2009 suunnilleen 10–15 % välillä.

Kauhanen et.al. (2015, 12) toteavat, että työpaikkojen syntymis- ja tuhoutumisasteen pitkän aikavälin keskiarvo Suomen yritys-sektorilla on noin 12 %. Yrityksissä syntyy ja häviää siten noin 222 000 työpaikkaa vuosittain. Työntekijävirtojen keskiarvo on heidän mukaansa noin 26 % eli yritysten toimipaikoilla on 481 000 työntekijää, jotka eivät olleet siellä vuotta aiemmin. Työsuhteiden määrä on vielä suurempi, koska samalla henkilöllä voi olla useita työsuhteita vuoden aikana.

Vähemmän tuottavat alat (tai yritykset, ks. Cahuc 2014) tuhoavat enemmän ja paremmin tuottavat luovat enemmän työpaikkoja – mikäli luova tuho toimii. Oberhofer ja Vincelette (2013) havaitsivat yrityksen koon, iän, tuottavuuden ja toimialan vaikuttavan uusien työpaikkojen luomiseen sekä lasku- että noususuhdanteessa. Räisänen (2018) on tarkastellut kasvun ja rekrytoinnin välisiä yhteyksiä julkisen työnvälityksen rekisteripohjaisella työpaikka-aineistolla vuosilta 2002–2017. Tulosten mukaan talouskasvu keskittää rekrytointia ammatteihin, joissa jo muutenkin rekrytoidaan paljon.

Rekrytointi vuonna 2017

Vuositasolla työllisyys kasvoi 25 000 hengellä vuonna 2017 edellisvuoden tasoon nähden. Tämä on nettomuutos.

Voimakkainta työllisyyden kasvu oli vuonna 2017 Pohjois-Pohjanmaalla ja Uudellamaalla, myös Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen kehitys oli hyvää. Lapissa ja Pohjanmaalla työllisyys heikkeni. Työllisyys heikkeni kaikkiaan viidellä alueella ja vahvistui kahdeksalla, kun kolmella alueella pysyttiin edellisvuoden tasolla.

Työllisyys koheni eniten ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa (9 000 hengellä), rakentamisessa (9 000) ja koulutuksessa (8 000). Työllisyyden lisäys oli hyvää myös rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä kiinteistöalalla (6 000) ja tämän lisäksi informaatiossa ja viestinnässä (5 000). Isoimmat työllisyystappiot vuoteen 2016 nähden kirjattiin tukku- ja vähittäiskaupassa (- 8 000) sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa (- 5 000).

Ammattiryhmien tarkastelu antaa toisenlaisen ulottuvuuden työllisyyden muutoksiin. Erityisasiantuntijoiden työllisyys kasvoi 31 000 hengellä eli enemmän kuin kokonaistyöllisyys. Asiantuntijoidenkin työllisyys parani 6 000 hengen verran ja johtajien 4 000:lla ja muiden työntekijöiden ryhmän 3 000:lla. Palvelu- ja myyntityöntekijöillä työllisyys heikkeni 9 000 hengen verran, prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä 7 000 työntekijällä. Muut muutokset olivat vähäisiä. Kun esimerkiksi rakentamisen toimialan työllisyys kasvoi 9 000 hengellä, laski rakennustyöntekijöiden työllisyys 2 000:lla. Rakennustoimiala on siis kasvattanut muiden ammattiryhmien kuin rakennustyöntekijöiden työllisyyttään. Lisäksi on ilmeisesti käytetty työvoiman vuokrausta.

Työvoiman bruttohaku

Seuraavaksi tarkastellaan työllisyyden bruttomuutoksia toimipaikoissa Tilastokeskuksen TEM:lle tuottaman työnantajahaastattelun toimipaikkatasoisella mikroaineistolla. Toimipaikkakehikkoon kuuluvat sellaiset toimipaikat, joilla on vähintään yksi palkattu henkilö. Painotettuna toimipaikkakehikon tasolle aineisto edustaa 154 114 toimipaikkaa.

Haettujen työntekijöiden määrä ylitti vuonna 2017 600 000:n rajan, kun aiempina vuosina haussa on ollut hieman alle 600 000 työntekijää. Sekä vakinaisia että määräaikaisia työntekijöitä haettiin vuonna 2017 useammin kuin aiempina vuosina. Myös ulkomailta haettujen (joko palkattujen tai vuokrattujen) työntekijöiden haku on kasvanut viime vuosina, samoin kuin muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten työntekijöiden rekrytoiminen.

Uusia työpaikkoja oli 43,9 % rekrytoinneista vuonna 2017. Uusien työpaikkojen synnyn osuus oli suhteellisesti hieman pienempi kuin vuonna 2016, mutta suurempi kuin vuonna 2015.

Taulukko 1. Uusien työpaikkojen synty v. 2014–2017

	2014	2015	2016	2017
työvoimaa uusiin työpaikkoihin hakeneiden toimipaikkojen osuus, %	40,7	41,0	46,9	43,9
kaikki haut yht., henkilömäärä	519 979	574 765	560 838	639 902
haut uusiin paikkoihin niihin hakeneiden toimipaikkojen osuudella estimoituna, henkilöä	211 631	235 654	263 033	280 917
työvoimapula yht.	19 903	23 161	22 585	42 107
työvoimapulan vaikutus uusiin paikkoihin toimipaikkaosuudella estimoituna, henkilöä	8 101	9 496	10 592	18 485
toteutunut uusien työpaikkojen synty, toimipaikkaosuudella estimoitu, henkilöä	203 691	226 158	252 441	262 432

Taulukossa on esitetty estimaatiot uusien työpaikkojen synnystä. Rekrytointien kokonaismäärästä on vähennetty työvoimapulan vaikutus. Kokonaiskuva on, että uusiin työpaikkoihin on haettu vuonna 2017 yli 280 000 henkilöä vuodessa – näin paljon uusia työpaikkoja siis syntyisi, mikäli työvoimapulaa ei olisi lainkaan ja kaikki työpaikat saataisiin täytettyä.

Työvoimapulan eli täyttämättä jääneiden työpaikkojen määrä oli vuonna 2017 lähes kaksinkertainen vuoteen 2016 verrattuna. Työvoimapulan pahenemisesta huolimatta uusia työpaikkoja syntyi vuonna 2017 enemmän kuin vuosina 2014–2016.

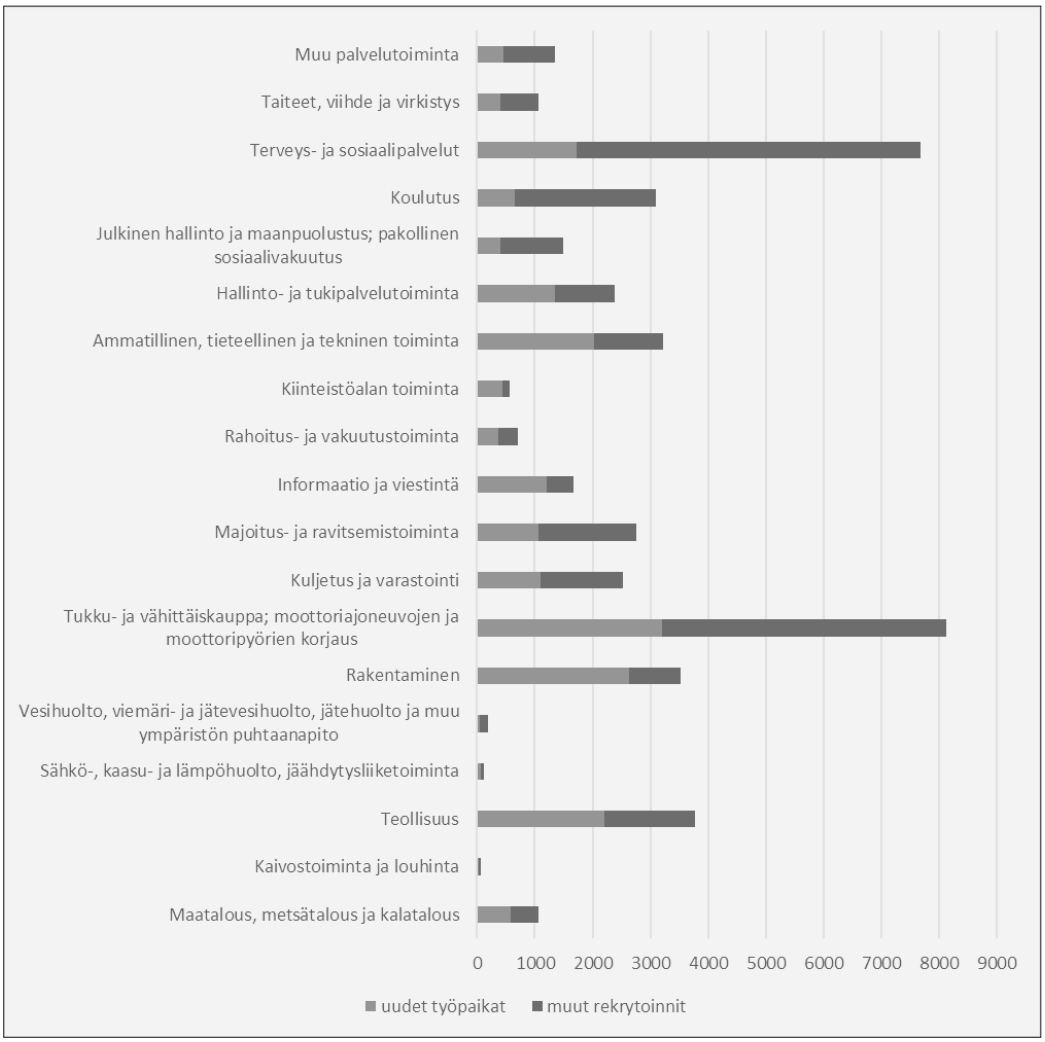
Yli puolet työvoimaa hakeneista toimipaikoista on hakenut yhtä tai kahta työntekijää, mutta suuriakin hakumääriä esiintyy. Suurin haettu määräaikaisten työntekijöiden määrä oli 997 ja suurin haettu vakinaisten määrä 385.

Erilaisten työnantajien työvoiman hankinta poikkeaa toisistaan varsin olennaisesti. Yksityisten yritysten rekrytointivolyymi on kokonaan omaa luokkaansa muihin työnantajasektoreihin nähden: 68 % haastattelua edeltäneiden kolmen kuukauden aikana työvoimaa rekrytoineista toimipaikoista oli yrityssektorilta. Sen lisäksi, että yritykset ylipäänsä rekrytoivat enemmän, niiden rekrytoinneista suurempi osuus on uusia työpaikkoja kuin muilla sektoreilla.

Rekrytoinnin syyt vaihtelevat eri toimialojen välillä sekä toimialojen suhteellisen pysyväisluontoisista ominaispiirteistä että toimialan kysyntätilanteesta johtuen. Kausiluontoisilla aloilla, kuten esimerkiksi alkutuotannossa, voidaan perustaa kesä toisensa jälkeen kausityöntekijöiden määräaikaisia työpaikkoja, jotka ovat siis aina uusia työpaikkoja. Rakennusalalla on tyypillistä projektiluontoinen toimintamalli, jolloin tiettyyn projektiin palkataan siihen tarvittava henkilöstö, jolloin kyse on yleensä uusista työpaikoista.

Toimialoittain tarkasteltuna suurin osuus uusia työpaikkoja syntyi vuonna 2017 kiinteistöalalle (77 %) sekä rakennusalalle (75 %). Suhteellisesti vähiten uusia työpaikkoja syntyi koulutuksen (21 %) sekä terveys- ja sosiaalipalveluiden (22 %) aloille.

Kuvio 2. Uusien työpaikkojen synty ja muut rekrytoinnit, rekrytoineiden toimipaikkojen määrät



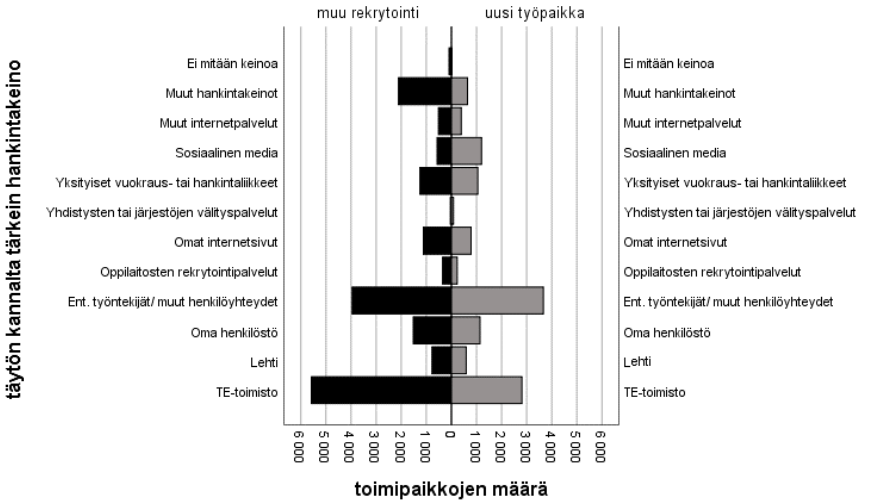
Kun tarkastellaan rekrytoineiden toimipaikkojen määriä toimialoittain, havaitaan, että eniten rekrytointeja vuonna 2017 oli kaupan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa, teollisuudessa ja rakennusalalla. Kaupan alan rekrytoinneista 39 %:ssa syynä oli uusi työpaikka, terveys- ja sosiaalipalveluissa 22 %:ssa, teollisuudessa 58 %:ssa ja rakennusalalla 75 %:ssa. Kiinteistöala, jolla uusien työpaikkojen osuus rekrytoinneista on toimialoista korkein, on varsin pieni rekrytoija. Toisaalta koulutuksen ja etenkin terveys- ja sosiaalipalveluiden alalla rekrytoidaan erittäin paljon, vaikka uusia työpaikkoja syntyy suhteellisesti vähän.

Hakukanavat

Tässä osuudessa tarkastellaan sitä, mitä hakukanavia toimipaikat ovat työvoiman hankinnassaan käyttäneet, mitkä niistä osoittautuivat paikan täytön kannalta tärkeimmiksi ja millaisesta työvoimaryhmästä henkilö työpaikkaan löytyi.

Oheisen kuvion keskiarvo kuvaa samalla kyseisen kanavan markkinaosuutta uusissa työpaikoissa tai muissa rekrytoinneissa. Esimerkiksi

Kuvio 3. Paikan täytön kannalta tärkein hankintakeino uusissa työpaikoissa ja muissa rekrytoinneissa



TE-toimiston käytön keskiarvo muissa rekrytoinneissa on noin 0,5 (eli markkinaosuus noin 50 %) ja uusissa työpaikoissa noin 0,4 (markkinaosuus noin 40 %). Koska työnantaja käyttää keskimäärin kahta ja puolta hakukanavaa rinnakkain yhtä rekrytointia kohti, on markkinaosuuksien summakin 251 %. Epävirallisia henkilöyhteyksiä käytetään työvoiman hankinnassa yleisimmin. Näiden jälkeen TE-toimisto on yleisin, sitten työnantajan oman internetin käyttö. Kaikkien muiden kanavien käyttö on selvästi vähäisempää.

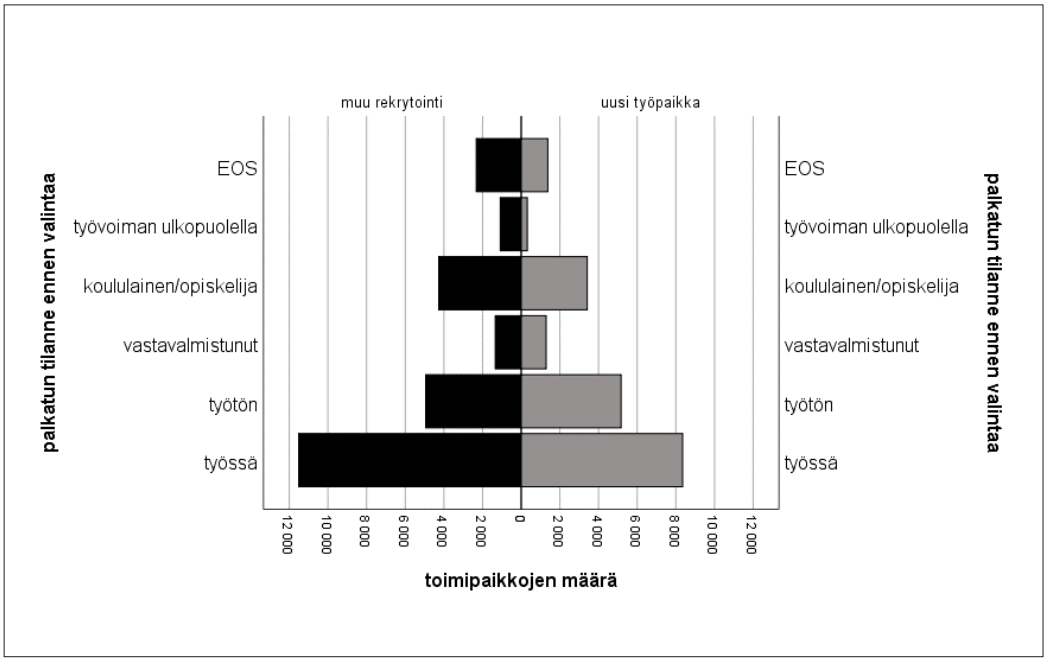
Oheisissa kuvioissa on tarkasteltu neljän suurimman hakukanavan käyttöä erikseen uusiin työpaikkoihin rekrytoinnissa ja muissa rekrytoinneissa.

Hankintakeinojen käytön merkitystä kuvaa paikan täytön kannalta tärkein hakukanava. TE-toimisto osoittautuu kokonaisuutena tärkeimmäksi kanavaksi, hieman entisiä työntekijöitä ja -hakijoita tärkeämmäksi. Näiden välillä on kuitenkin painotuseroa siten, että epäviralliset henkilöyhteydet ovat tärkeimpiä uusiin työpaikkoihin rekrytoitaessa ja TE-toimisto taas muissa rekrytoinneissa. Näiden kahden ero muihin hankintakeinoihin on varsin selkeä. Esimerkiksi kaikkein yleisimmin käytetty hankintakeino, tiedotus omalle henkilöstölle, on tärkein vain suhteellisen pienelle toimipaikkojen määrälle.

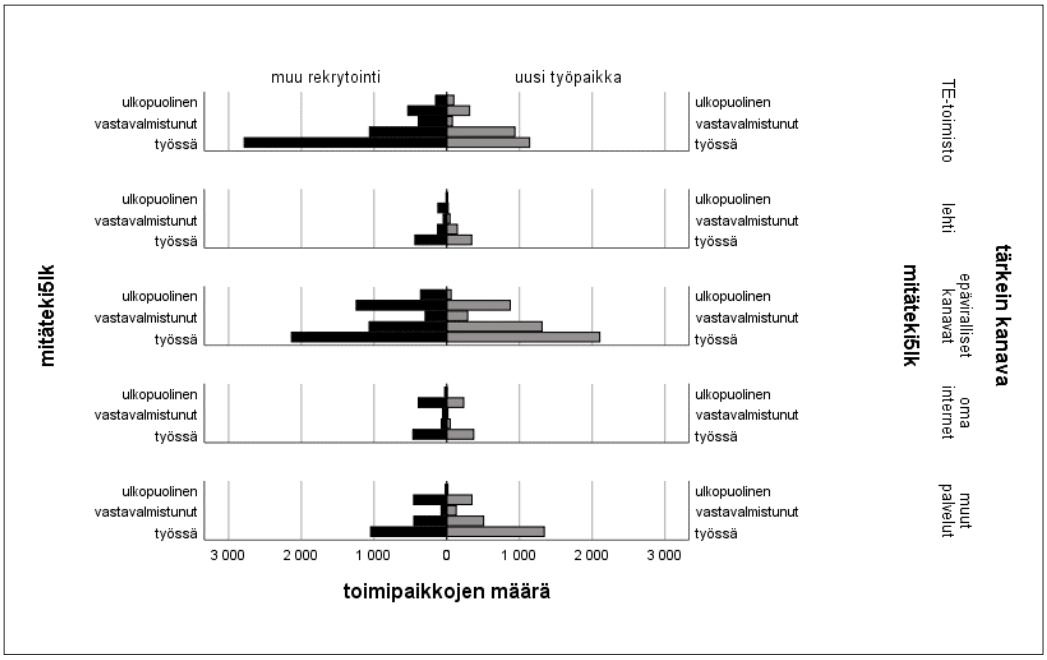
Työvoimaryhmistä työllisiä rekrytoidaan enemmän muihin kuin uusiin työpaikkoihin, työttömien rekrytointi jakautuu toimipaikkamäärällä tarkastellen tasaisesti kumpaankin. Kolmas tärkeä työvoimaryhmä, koululaiset ja opiskelijat, painottuu muihin rekrytointeihin kuin uusiin työpaikkoihin.

Oheisesta graafista käy ilmi joitain kiinnostavia ja ehkä yllättäviäkin seikkoja. Kun työnantaja pitää TE-toimistoa tärkeimpänä hakukanavana paikan täytön kannalta, täytetään paikka yleisimmin työssä olevalla henkilöllä ja vasta tämän jälkeen työttömällä. TE-toimiston ollessa tärkein hakukanava, on muissa kuin uusissa työpaikoissa työllisillä täyttö volyymiltaan suurempaa kuin muissa kanavissa. Lehden ollessa tärkein hakukanava, tavoittaa se työllisiä ja jossain määrin työttömiä. Epäviralliset hakukanavat täytön

Kuvio 4. Työvoiman hankinta uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin työvoimaryhmittäin, toimipaikkojen määrä



Kuvio 5. Työvoiman hankinta uusiin työpaikkoihin ja muihin rekrytointeihin työvoimaryhmittäin tärkeimmän hakukanavan mukaan, toimipaikkojen määrä



kannalta tärkeimpinä tavoittavat oikeastaan kaikkia työvoimaryhmiä, työllisiä, työttömiä ja erittäin runsaasti opiskelijoita ja koululaisia. Mielenkiintoista on, että työttömiä hankkineiden toimipaikkojen määrä on suurin epävirallisissa kanavissa niiden ollessa tärkein hakukanava. Näin on myös työllisten hankinnassa uusiin työpaikkoihin. Oma internet tavoittaa tärkeimpänä kanavana ollessaan lähinnä työssä olevia ja opiskelijoita ja koululaisia. Muut palvelut tärkeimpänä kanavana painottuu lievästi uusiin työpaikkoihin rekrytointiin, keskeiset työvoimaryhmät ovat työlliset, työttömät ja opiskelijat sekä koululaiset.

Vähintään kolmea hakukanavaa käyttäneillä toimipaikoilla TE-toimisto on tärkein ja epävirallisten kanavien merkitys vähenee selvästi samalla kun TE-toimiston rooli kasvaa. Niin käy myös kaikille muille hakukanaville epävirallisia lukuun ottamatta. Tilanne kuvastaa ilmeisesti epävirallisten kanavien käytön luonnetta: niissä rekrytoitavan henkilön täytyy olla useissa tapauksissa jo valmiiksi tiedossa. Kun rekrytointitilanne muuttuu vaativammaksi ja työnantaja joutuu käyttämään ainakin yhtä ”formaalia” hakukanavaa, kasvaa niiden merkitys tärkeimpänä kanavana täytön kannalta voimakkaasti. Tilanne on varsin saman tyyppinen kuin vuonna 2016, joskin vuonna 2017 TE-toimiston rooli tärkeimpänä hakukanavana muissa kuin uusiin työpaikkoihin rekrytoinneissa on kasvanut selvästi.

Rekrytointiongelmat ja työvoimapula

Rekrytointivaikeudet ovat selvästi yleisempiä vakituisia työntekijöitä haettaessa kuin määräaikaisia. Uusiin työpaikkoihin henkilöitä haettaessa ovat vakituisten tehtävien työvoiman hankinnat erittäin yleisesti rekrytointivaikeuksia sisältäviä.

Vuonna 2017 useimmin mainittu työvoimapula-ammatti oli taksinkuljettaja, joka eri muodoissaan esiintyi kaikkiaan 532 toimipaikan vastauksissa. Lisäksi invataksin kuljettajan mainitsi 63 toimipaikkaa. Uusiin työpaikkoihin rekrytoitaessa työkokemus on useimmin mainittu syy rekrytointivaikeuksiin, näin on muissakin rekrytoinneissa. Edelleen koulutus on toiseksi tärkein syy. Kolmanneksi useimmin mainittu syy on henkilökohtaiset ominaisuudet.

Sosiaali- ja terveysala

Aineistossamme on tiedot 15 617 sosiaali- ja terveysalan toimipaikasta, joista 70 % oli hakenut työntekijöitä. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden hakeminen onkin yleisempää kuin muilla aloilla. Yhteensä haussa oli 158 914 määräaikaista ja 20 167 vakinaista työntekijää.

Vaikka rekrytointeja tapahtuu sosiaali- ja terveysalalla paljon, uusia työpaikkoja syntyy vähän. Sosiaali- ja terveysalalla rekrytoinneista on koulutusalan jälkeen toiseksi pienin osuus uusia työpaikkoja. Kun koko talouden tasolla rekrytoinneista 44 % oli uusia työpaikkoja, sosiaali- ja terveysalalla niitä oli vain 22 %.

Taulukko 2. Työvoiman haku, rekrytointivaikeudet ja työvoimapula

	toimipaikkaa	henkilöä
vakinaisten haku	52 466	158 531
vakinaisten rekrytointivaikeuksia	20 514	
vakinaisten työvoimapula	9 177	17 688
määräaikaisten haku	58 898	481 371
määräaikaisten rekrytointiongelmia	15 082	
määräaikaisten työvoimapula	5 363	24 419
haut yhteensä		639 902
työvoimapula yhteensä		42 107

Sosiaali- ja terveysalalle rekrytoidaan vähemmän työttömiä sekä opiskelijoita tai koululaisia kuin toimialoille keskimäärin. Vastaavasti työssä olevien osuus rekrytoiduista on suurempi kuin muilla aloilla. Vaikka erot eivät ole suuret, havainto vahvistaa kuvaa, että sosiaali- ja terveysalalla rekrytoinnit ovat usein työpaikan vaihtoja ja sijaisuuksien täyttämistä, ja vastaavasti uusien työpaikkojen luominen on alalla harvinaista.

Sosiaali- ja terveysalan toimipaikoilla työskentelee vähän ulkomailta palkattua tai vuokrattua työvoimaa. Kaikista toimipaikoista 3,4 %:ssa työskentelee ulkomailta palkattua tai vuokrattua työvoimaa, mutta sosiaali- ja terveysalan toimipaikoista vain 1,7 %:ssa. Sen sijaan äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia puhuvia työntekijöitä on sosiaali- ja terveysalan toimipaikoilla suhteellisesti enemmän kuin muilla aloilla. Sosiaali- ja terveysalan toimipaikoista 12 %:iin on viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana rekrytoitu henkilöitä, joiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Kaikilla aloilla keskimäärin tämä osuus on 9 %.

40 % työvoimaa hakeneista sosiaali- ja terveysalan toimipaikoista oli kokenut rekrytointiongelmia. Ongelmien syistä yleisimmin mainittuja olivat koulutus ja työkokemus. Koulutuksen rooli rekrytointiongelmien syynä on sosiaali- ja terveysalalla suurempi kuin muilla aloilla, kun taas työkokemuksen, henkilökohtaisten ominaisuuksien ja ”muun työn vaatiman taidon” rooli pienempi.

Biotalous

Biotalous on laaja toimialapohjaisesti määritelty kokonaisuus. Biotalouteen kuuluu toimialojen kolminumerotasolla luokiteltuna 35 toimialaluokkaa kokonaan, yksi toimialaluokka 2-numerotasolla luokiteltuna sekä lisäksi 15 toimialaluokkaa 25–30 %:n osuudella sekä energiatoimialat uusiutuvien energialähteiden osuudella. Työvoiman hankintaa osittain biotalouteen kuuluvilla aloilla arvioidaan biotalouden laskennallisella osuudella toimialasta.

Kokonaan biotalouteen kuuluvilla toimialoilla on aineistossa 9552 toimipaikkaa. Toimialoista suurin on maatalous, jonka toimipaikkoja on 36 % kokonaan biotalouteen kuuluvien toimialojen toimipaikoista. Muita kokonaan biotalouteen kuuluvia toimialoja ovat esimerkiksi puunkorjuu ja metsätaloutta palveleva toiminta.

Osittain biotalouteen kuuluvilla toimialoilla on aineistossa yhteensä 31709 toimipaikkaa, mutta biotalouden osuus on tästä vain osa. Osittain biotalouteen kuuluvia toimialoja ovat esimerkiksi maa- ja vesirakentaminen, majoitus ja ravitsemistoiminta. Energiatoimialat kuuluvat biotalouteen uusiutuvien energialähteiden osuudella. Viimeisimpien käytettävissä olevien tietojen[3] perusteella sähkövoiman tuotannon, siirron ja jakelun toimialaryhmän uusiutuvien energialähteiden osuus on 47 % ja lämmön ja kylmän tuotannon ja jakelun 38 %.

Kokonaan biotalousalojen toimipaikkojen osuus Uudellamaalla on merkittävästi pienempi kuin osittain biotalousalojen toimipaikkojen osuus. Tämä johtuu osaltaan maatalouden ja muiden alkutuotannon ja niihin kytkeytyvien elinkeinojen suhteellisen pienestä osuudesta Uudellamaalla. Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla näitä on taas suhteessa huomattavan paljon.

Biotaloudessa haettiin 52 000 työntekijää vuonna 2017. Vuodesta 2016 rekrytointien määrä on biotalousaloilla kasvanut 48 %. Samalla työvoimapulan määrä biotaloudessa on enemmän kuin kolminkertaistunut vuodesta 2016.

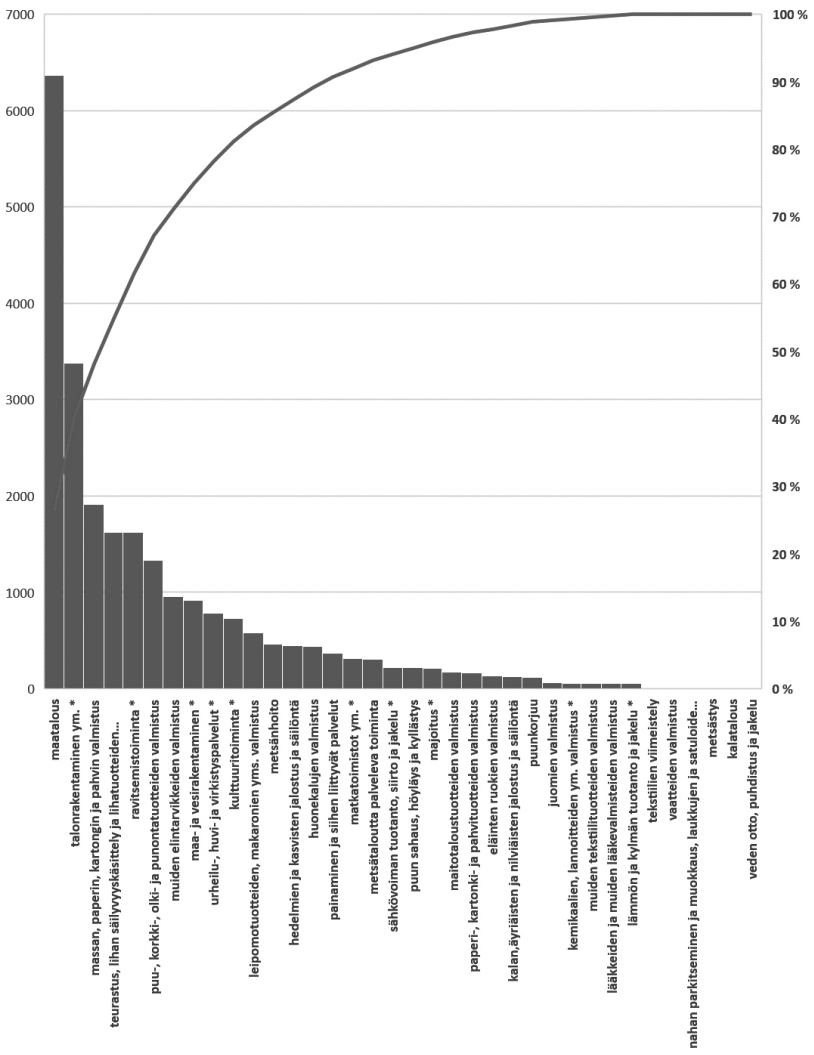
Biotalouden rekrytoinnit ovat usein kansainvälisiä. Ulkomailta haettiin noin 6000 työntekijää, joista 57 % uusiin työpaikkoihin. Muita kuin suomen- ja ruotsinkielisiä haettiin biotaloudessa noin 11 100 henkilöä, joista 53 % uusiin työpaikkoihin.

[3] Tiedot perustuvat TEM:n energiaosaston toimittamiin uusiutuvien energialähteiden osuuksiin.

Kokonaan biotalouteen kuuluvilla aloilla työllisiä on pestattu suhteessa kaikkia aloja vähemmän, samoin vastavalmistuneita, kun taas työttömiä ja etenkin opiskelijoita ja koululaisia on otettu työhön suhteellisen paljon, samoin työvoiman ulkopuolisia. Osittain biotalousaloilla työttömien rekrytointi on suhteessa voimakasta.

Suurimpien biotalouden työvoiman hankkijoiden, maatalouden, talonrakennuksen ja ravitsemistoiminnan työvoiman hankintalähteet eroavat toisistaan olennaisesti. Maataloudessa työllisiä on pestattu vain 28 %, kun työttömiä 35 % ja koululaisia ja opiskelijoita 34 %. Talonrakennuksessa työssä olevia on puolet, työttömiä 37 % ja opiskelijoita ja koululaisia 9 %. Ravitsemistoiminnassa työllisiä on otettu 48 %, työttömiä 29 % ja opiskelijoita ja koululaisia 19 %.

Kuvio 6. Vakinaisten ja määräaikaisten uusien työpaikkojen synty biotaloudessa v. 2017 henkilöä ja %, Pareto -kuvio



Maatalous edustaa yksin yli neljäsosaa biotalouden uusien työpaikkojen synnystä. Kuusi eniten uusia työpaikkoja luonutta biotaloustoimialaa, maatalous, talonrakennus, massan, paperin ja kartongin valmistus, teurastus ja lihankäsittely, ravitsemistoiminta sekä puu-, korkki-, olki- ja punontatuotteiden valmistus edustavat kahta kolmasosaa biotalouden uusien työpaikkojen synnystä.

Uusien työpaikkojen syntyyn vaikuttavat tekijät

Tässä osuudessa analysoidaan uusien työpaikkojen syntyyn liittyviä tekijöitä logististen regressiomallien avulla. Selitettävänä muuttujana on binäärimuuttuja, jonka toinen luokka on uusi työpaikka ja vasteluokka muu rekrytointi. Malleissa käytettävät muuttujat kuvaavat uuden työpaikan syntyyn liittyviä toimipaikan ominaisuuksiin ja sen työvoiman hankintaan liittyviä tekijöitä. Aineistossa ei siis ole mukana liiketoimintaan liittyviä tekijöitä, joilla voi olla olennainen rooli uuden työpaikan synnylle. Olemme myös ensi kertaa erotelleet kaksi uusien työpaikkojen tyyppiä: uuden tehtävän perustaminen ja lisähenkilökunnan palkkaaminen olemassa oleviin tehtäviin.

N=20 440, oikein luokiteltuja havaintoja = 66 %, Cox & Snell r2= 10 %, Nagelkerke r2 = 14 %, khii2= ***. Vakinaisten ja määräaikaisten haun rekrytointiongelmat korreloivat keskenään –.37:n tasoisesti, mistä seuraa lieviä varauksia tuloksille.

Yrityssektori kasvattaa voimakkaasti uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta, se on 265 % suurempi kuin muilla työnantajasektoreilla. Työttömän palkkaaminen näyttää myös liittyvän uusien työpaikkojen syntyyn, tämä lisää riskisuhdetta 82 % verrattuna ei-työttömän palkkaamiseen. Yli 50:n henkilömäärä ja määräaikaisen haussa koetut rekrytointiongelmat sekä vähintään kahden määräaikaisen haku liittyvät myös uuden työpaikan syntyyn. Sen sijaan vakinaisten palkkaamisessa koetut rekrytointiongelmat laskevat uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta 29 %.

Toisessa mallissa palkkaamisen kokeminen helpoksi näyttää alentavan uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta, kuten myös vähintään kolmen hakukanavan käyttö. Eri rekrytointilähteiden roolia on myös tarkasteltu yhdessä muiden muuttujien kanssa. Työlliseen verrattuna vastavalmistuneiden ja työttömien palkkaaminen lisää uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta, sen sijaan muun työmarkkinoiden ulkopuolisen palkkaaminen laskee sitä. Opiskelijoiden ja koululaisten rooli uuden työpaikan synnylle jää mallissa epäselväksi. Henkilöstömäärän lasku laskee myös uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta. Sen sijaan ulkomailta hankittu työvoima lisää sitä 60 % verrattuna siihen, ettei ulkomailta hankittua työvoimaa ole.

Kun työvoimaa haetaan alle viikoksi, kyseessä on usein uusi työpaikka eikä esimerkiksi sijaisuus. Muita rekrytoinnin ns. epätyypillisyyste-

Taulukko 3. Uusien työpaikkojen synnyn logistinen regressioestimointi

	B	keskivirhe	Wald	vapausasteet	merkitsevyys	Exp(B)	95% LV EXP(B) alaraja	95% LV EXP(B) yläraja
sektori (yritys)	1,295	,035	1361,444	1	,000	3,651	3,409	3,911
henkilöstömäärä (50 -)	,257	,038	45,116	1	,000	1,293	1,200	1,394
haettu määräaikaisia (min. 2)	,167	,037	21,005	1	,000	1,182	1,101	1,270
palkattu (työtön)	,598	,038	253,943	1	,000	1,818	1,689	1,956
vakinaisten rekr. ongelmia (on)	-,350	,034	104,009	1	,000	,705	,659	,754
määräaikaisen rekr. ongelmia (on)	,188	,037	25,068	1	,000	1,207	1,121	1,299
vakio	-1,371	,084	265,874	1	,000	,254		

kijöitä, jotka kasvattavat uuden työpaikan riskisuhdetta, ovat henkilöstömäärän suuri vaihtelu, vähintään kahden vakinaisen haku, ulkomainen henkilöstö ja muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten palkkaaminen. Riskisuhdetta laskevat mallissa vähintään kolmen hakukanavan käyttö, vähintään kahden määräaikaisen haku sekä henkilöstömäärän lasku.

Uusi tehtävä – muu henkilöstölisäys

Uusia työpaikkoja tarkasteltiin myös kahtena erillisenä ryhmänä, uusina tehtävinä ja henki-

Taulukko 4. Eräiden tekijöiden vaikutus uusien työpaikkojen syntyyn v. 2011–2017[4]

muuttuja	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
yritys-sektori	+	+	+	+	+	+	+
henkilöstö-määrä 50-	-	-	-	+/-	+/-	-	+
henkilöstö kasvaa	+	+	+	+	+	+	+
palkattu opiske-lija/koululai-nen	+	(+)	(+)	-	+	+	+/-
palkattu työtön	+	+	+	+/-	+	+/-	+
palkattu vastaval-mistunut	-	+	(+/-)	+	+/-	-	+
palkattu ul-kopuolinen	-	+/-	-	-	+	-	-
haettu min. 2 vakinaista	+	-	+	+	+	+/-	+
haettu vaki-naista	-	+	-	-	..	+	-
kokoaikatyö	+	-	-	-	-	+/-	+
ulkomaista henkilöstöä	..	..	..	+	+	+/-	+
henkilöstö-määrän vaihtelu yli 10 %	..	..	..	..	+	+	+

[4] Taulukossa "+" merkitsee, että käytetyissä malleissa muuttuja lisää uusien työpaikkojen synnyn riskisuhdetta, "-" merkitsee, että muuttuja vähentää sitä ja "+/-" merkitsee, että tulos jää epäselväksi. Suluissa esitetty tulos merkitsee, että tulokseen liittyy varauksia.

löstömäärän lisäyksenä. Uusi tehtävä tarkoittaa sitä, ettei toimipaikassa ole ennestään ollut sellaista tehtävää. Henkilöstömäärän lisäys taas tarkoittaa työvoiman lisäystä jo olemassa olleisiin tehtäviin tai ammatteihin.

Kummankin tyypin uuden työpaikan synnyn riskisuhdetta näyttivät lisäävän ulkomaisen henkilöstön käyttö, henkilöstömäärän kasvuodotus ja henkilöstömäärän vaihtelu sekä määräaikaisen rekrytointiongelma. Kiintoisiksi eroiksi näiden uusien työpaikkojen synnyn alaryhmien välille näyttivät muodostuvan se, että kokonaan uuden tehtävän syntyä edistivät työn kokoaikaisuus, työllisen palkkaaminen sekä ainakin kolmen hakukanavan käyttö, jotka kaikki vähensivät muun henkilöstölisäyksen riskisuhdetta. Vastaavasti uuden tehtävän synnyn riskisuhdetta alensivat ainakin kahden vakinaisen haku sekä työttömän palkkaaminen, jotka puolestaan lisäsivät muun henkilöstölisäyksen riskisuhdetta.

Näiden tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että uuden tehtävän perustaminen toimipaikkaan on uusien työpaikkojen synnyn vaativampi muoto. Olemassa oleviin tehtäviin on helpompi lisätä työvoimaa.

Kaikkiaan mallinnusten tulokset muistuttavat paljolti aiempien vuosien tuloksia. Joitain uusiakin havaintoja silti löytyi. Vertailu koskien kaikkien uusien työpaikkojen synnyn estimointia eri vuosina on esitetty seuraavassa taulukossa.

Uusien työpaikkojen syntyyn liittyvät yritys-sektori ja henkilöstömäärän kasvuodotus. Myös henkilöstömäärän suuri vaihtelu liittyy uusien paikkojen syntyyn. Yleensä siihen liittyvät myös ulkomainen henkilöstö, kuten työttömien palkkaaminen ja vähintään kahden vakinaisen henkilön hakeminen. Työvoiman ulkopuolisten palkkaaminen ei ole yleensä liittynyt uusiin työpaikkoihin. Osa tekijöistä vaihtelee eri vuosien välillä. Vuotta 2017 koskien saatiin ensi kertaa tulos, jossa yli 50:n henkilön toimipaikat liittyvät uusien työpaikkojen syntyyn. Kokoaikatyö liittyi ensi kertaa vuoden 2011 jälkeen uusien työpaikkojen syntymiseen.

Päätelmät

Artikkelissa on tarkasteltu rekrytointeja ja erityisesti uusien työpaikkojen syntyä Suomessa vuonna 2017. Vuonna 2017 toimipaikkoihin haettiin yhteensä 640 000 henkilöä, joista 75 % oli määräaikaisia. Työvoimapulan eli täyttämättä jääneiden työpaikkojen määrä oli vuonna 2017 lähes kaksinkertainen vuoteen 2016 verrattuna. Työvoimapulan pahenemisesta huolimatta uusia työpaikkoja syntyi vuonna 2017 aiempaa enemmän.

Uuden työpaikan syntymiseen liittyvät taustatekijät olivat vuonna 2017 jotakuinkin samat kuin edellisinä vuosina. Vuotta 2017 koskien saatiin ensi kertaa tulos, jossa yli 50:n henkilön toimipaikat liittyvät uusien työpaikkojen syntyyn.

TE-toimiston rooli rekrytoinnissa on keskeinen, mutta merkitys vaihtelee rekrytointityypin mukaan. TE-toimisto on työnantajien mielestä tärkein rekrytointikanava ja toiseksi tärkeimpänä kanavana pidetään yhteyksiä entisiin työntekijöihin ja -hakijoihin. Erityisesti TE-toimisto koetaan tärkeimmäksi silloin, kun kyseessä on korvausrekrytointi, ja uusien työpaikkojen kohdalla epäviralliset henkilöyhteydet nousevat tärkeimmiksi. TE-toimiston rooli on erityisen merkittävä silloin, kun työnantaja käyttää useita rekrytointikanavia. Tulkitsemme havaintoa niin, että TE-toimiston rooli on keskeinen erityisesti vaativammissa rekrytoinneissa. Jos rekrytoitava henkilö on jo valmiiksi tiedossa, käytetään epävirallisia henkilöyhteyksiä.

Lähteet

Alatalo, Johanna – Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (2015); Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014. TEM-analyyseja 64/2015, työ- ja elinkeinoministeriö http://www.tem.fi/files/42739/Uusien_tyopaikkojen_synty_toimipaikoissa_2011-2014.pdf

Cahuc, Pierre (2014); Search, flows, job creations and destructions. Labour Economics 30 (2014) 22–29.

Haltiwanger, John – Jarmin, Ron S. – Miranda, Javier (2013); Who Creates Jobs? Small versus large versus young. The Review of Economics and Statistics, Number 2, Vol XCV, May 2013

Ilmakunnas, Pekka – Maliranta, Mika (2011); Suomen työpaikka- ja työntekijävirtojen käänteitä: toimialojen elinkaaret ja finanssikriisi. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2011, s. 6–23. http://www.tem.fi/files/30190/tak22011.pdf

Koponen, Eija-Leena – Räisänen, Heikki (2013); Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyyseja 51/2013. http://www.tem.fi/ajankohtaista/julkaisut/tem-analyyseja/vuosi_2013/minne_ja_miten_uudet_tyopaikat_syntyvat.117386.xhtml

Maliranta, Mika – Määttänen, Niku (2014); Innovointi, luova tuho ja tuottavuus. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos http://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Muistio-Brief-25.pdf

Maliranta, Mika (2009); Työpaikka- ja työntekijävirrat ja tehtävärakenteiden dynamiikka Suomen yrityssektorilla. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, keskustelualoitteita no. 1177.http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1177.pdf

Maliranta, Mika (2016); Reaalisten yksikkötyökustannusten kehitys ja siihen vaikuttavat tekijät Suomessa ja Ruotsissa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2016, s. 22–46

Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2016); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2015? TEM-analyyseja 72/2016, työ- ja elinkeinoministeriö http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-144-9

Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2017); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2016? TEM-analyyseja 81/2017, työ- ja elinkeinoministeriö http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-266-8

Maunu, Tallamaria – Räisänen, Heikki (2018); Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2017? TEM-analyyseja 89/2018, työ- ja elinkeinoministeriö http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-374-0

Oberhofer, Harald – Vincelette, Gallina A (2013); Determinants of Job Creation in Eleven New Eu Member States. Evidence from Firm level data. Policy Research Working Paper 6533, The World Bank https://openknowledge.worldbank.org/bistream/handle/10986/15891/wps6533.pdf?sequence=1&isallowed=y

OECD (2009); How do Industry, Firm and Worker Characteristics Shape Job and Worker Flows? In: OECD Employment Outlook, Paris

Räisänen, Heikki (2011); Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen; rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanavat Suomessa v. 2010. TEM-analyyseja 38/2011, työ- ja elinkeinoministeriö https://tem.fi/analyysit-vuosi-2011

Räisänen, Heikki (2018); Talouskasvu ja rekrytointi julkisessa työnvälityksessä. TEM-analyyseja 87/2018, työ- ja elinkeinoministeriö http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-364-1

Tilastokeskus, työvoimatutkimus, www.stat.fi

Vanhala, Juuso – Virén, Matti (2016); Työpaikkojen synty yrityksissä – onko Suomessa pula gaselliyrityksistä? Euro&Talous 3/2016, Suomen Pankki https://www.eurojatalous.fi/fi/2016/3/tyopaikkojen-synty-yrityksissa--onko-suomessa-pula-gaselliyrityksista/

Yrittäjien eläköitymis-prosessien moninaisuus - siirtymisprosessin dynaami-suus ja operationalisointi

Anu Järvensivu[1] – Monika E. von Bonsdorff [2]

Johdanto

Artikkelissa tutkitaan seitsemän yrittäjän kirjoituspyyntövastauksen perusteella yrittäjien eläköitymisprosessien luonnetta sekä eläketutkimuksissa käytettyjen pääasialliseen ansainnan lähteeseen tai statukseen pohjaavien operationalisointien ja silloittavan työn vaihemalliin perustuvien lähestymistapojen soveltuvuutta yrittäjien eläköitymisen tutkimukseen. Silloittavalla työllä tarkoitetaan työhön osallistumista eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat: 1) millaisia yrittäjien eläköitymisprosessit ovat, 2) minkälaisia variaatioita ja millaista moninaisuutta yrittäjien eläköitymisprosesseista löytyy sekä 3) voidaanko eläköitymisprosesseista tunnistaa silloittavan työn vaihemallin mukaista etenemistä täyden työllisyyden tilanteesta silloittavan työn (tai töiden) kautta täyden työvoimasta poistumisen ja eläkkeellä olemisen tilanteeseen. Tuloksena toteamme yrittäjien eläköitymisprosessien moninaisuuden merkityksen pääansainnan lähteen tai pääasiallisen statuksen varaan perustuville tutkimuksille sekä silloittavan työn vaihemallin soveltuvuudelle yrittäjien eläköitymisen tutkimiseen.

Yrittäjien eläköitymisprosessit tunnetaan heikosti

Eläketutkimusta tehdään paljon niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Sitä tehdään useiden tieteenalojen näkökulmasta aina gerontologiasta, epidemiologiasta ja psykologiasta organisaatiotutkimukseen, taloustieteisiin ja sosiologiaan. Tutkimustraditio on toistaiseksi nojannut vah-

[1] Anu Järvensivu, FT, dosentti, Gerontologian tutkimuskeskus, Liikuntatieteiden tiedekunta, Jyväskylän yliopisto

[2] Monika E. von Bonsdorff, professori ja akatemiatutkija 1) Vaasan yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, 2) Gerontologian tutkimuskeskus, Liikuntatieteiden tiedekunta, Jyväskylän yliopisto

vasti työntekijöiden parissa kerättyihin aineistoihin. Eläkkeelle siirtyminen ja ikääntyneiden henkilöiden työhön osallistuminen ovat lähtökohtaisesti monitieteisiä tutkimusaloja, joilla sovelletaan monenlaisia teorioita ja tutkimusmenetelmiä. Suomalaiset tilastointikäytännöt ja koostettavissa olevat rekisteriaineistot ovat kiehtovaa maaperää erityisesti kvantitatiivisia menetelmiä käyttäville tutkijoille.

Työpolitiikan näkökulmasta eläköitymisessä on kiinnostavaa esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen ajoittuminen ja siihen vaikuttavat tekijät, taustana intressi työurien pidentämiseen. Politiikkatoimijoiden toiveena on työnteon jatkaminen mahdollisimman pitkään ja eläkkeen nauttimisen aloittaminen mahdollisimman myöhään, niin Suomessa kuin muissakin OECD maissa (Pensions at a Glance 2017). Eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavia tekijöitä onkin tutkittu runsaasti (ks. Beehr & Bennet 2014; Fisher, Chaffee & Sonnega 2016). Tutkimuksissa on eroteltu vaikuttavia tekijöitä mikrotasolta (kuten ikä, sukupuoli, terveys, taloudelliset seikat ja perhe), meso-tasolta (esimerkiksi työn piirteet ja uraan liittyvät odotukset) sekä makrotasolta (kuten kulttuuriset normit ja eläkepolitiikka) (Wang & Shi 2014). Eri tasoiset tekijät vaikuttavat eläkkeelle siirtymiseen yhteen kytkeytyneinä ja pitkähkön ajan kuluessa. Yksittäisen tapahtuman sijasta eläköityminen onkin alettu mieltää prosessiksi ja tulokseksi monimutkaisista toisiinsa kytkeytyvistä mikro-, meso- ja makrotason tekijöistä (Beehr & Bennet 2014; Riekhoff 2018b). Tässä tutkimuksessa käytämme eläkkeelle siirtymistä enemmän käsitettä eläköityminen, korostaaksemme ajatustamme eläköitymisprosessin monimutkaisuudesta ja moninaisuudesta, jolle siirtymisen, saati siirtymän, käsite ei tee oikeutta.

Ajallisena prosessina eläköitymistä on tutkittu esimerkiksi psykologian näkökulmasta (temporal model of retirement). Ajalliseen malliin pohjaavissa tutkimuksissa eläköitymisen ajatellaan koostuvan kolmesta peräkkäisestä vaiheesta: suunnittelu, päätöksenteko ja siirtymä sekä eläkkeellä oloon sopeutuminen. Toinen eläköitymistutkimuksissa käytetty lähestymistapa on resurssiteoria, jossa eläköitymistä ja eläkkeellä oloon sopeutumista on tarkasteltu fyysisiin ja kognitiivisiin ominaisuuksiin sekä motivaatioon, sosiaalisuuteen ja emotionaalisuuteen muutoksia aiheuttavana prosessina. (Wang & Shi 2014.) Prosessinäkökulmasta eläköityminen voidaan ymmärtää myös sopeutumisprosessiksi, jonka aikana työntekijä siirtyy aktiivisen työllisen statuksesta täysin työvoiman ulkopuolella olevan statukselle sopeuttamalla identiteettiään, elämäntapojaan, aktiviteettejaan ja sosiaalisia suhteitaan (Szinovacz 2013; Wang & Shultz 2010).

Prosessinäkökulmasta tehtyjen tutkimusten lisääntymisestä huolimatta useimmissa empiirisissä tutkimuksissa eläköitymistä tutkitaan edelleen yksittäisenä muutoksena tai tilana (Riekhoff 2018b). Tämä johtuu osin eläköitymisen ja eläkkeellä olemisen määrittelyn ja operationalisoinnin haasteista sekä olemassa olevien aineistojen asettamista rajoitteista. Denton ja Spencer (2009) ovat löytäneet yhteiskuntatieteellisestä tutkimuskirjallisuudesta kahdeksan tapaa määritellä eläkkeellä oleminen: 1) Määrittely työvoimaan osallistumattomuudeksi tai työvoiman ulkopuolella olemiseksi. 2) Määrittely työn tekemisen vähentämiseksi joko työtunneista tai ansioista laskien. 3) Määrittely työn tekemisen vähentämiseksi asettaen jokin (tutkimuksittain vaihteleva) raja työtunteihin tai ansioihin. 4) Määrittely eläkkeen saamiseksi tai nostamiseksi. 5) Määrittely päätyöpaikan jättämiseksi. 6) Määrittely uran tai työsuhteen muutokseksi myöhemmällä iällä. 7) Määrittely oman ilmoituksen mukaan. 8) Määrittely useamman indikaattorin yhdistelmänä. Kussakin määrittelytavassa on hyvät puolensa mutta myös rajoitteensa. Dentonin ja Spencerin mukaan käsitteen käytön perusongelma syntyy negaationa määrittelemisestä: tutkijat pyrkivät määrittelemään sitä, mitä ihmiset eivät tee, eli että he eivät työskentele. (Denton & Spencer 2009.) Tutkijat ovat myös ilmaisseet huolensa käsitteiden käytöstä,

sillä eläkkeellä olemisen erilaiset määritelmät saattavat tuottaa toisistaan poikkeavia empiirisiä löydöksiä (Wang & Shi 2014).

Yrittäjälle tyypillistä eläköitymisprosessin kytkeytymistä yritykseen ja sen kohtaloon edelliset määritelmät eivät tunnista. Yrittäjä voidaan määritellä ihmiseksi, joka organisoi liiketoimintaa ja omistaa yrityksensä yksin tai kumppaneiden kanssa tai ainakin omistaa suurimman osan osakkeista (Carlan ym. 1988). Aiemmassa tutkimuksessamme (Järvensivu & von Bonsdorff, tulossa) selvitimme sisällönanalyysiä soveltaen eläkkeen, eläkkeelle siirtymisen ja eläkkeellä olemisen määrittymistä yrittäjien kirjoituspyyntövastauksissa. Yrittäjien omien määrittelyiden tutkimisen näimme tärkeäksi taustaksi eläkeprosessien ymmärtämisen kannalta.

Totesimme tutkimuksessamme yrittäjien määrittelevän eläköitymistä monin tavoin. Eläköityminen tarkoitti aineiston yrittäjille aiemmin hankitun taloudellisen turvan varassa elämään siirtymistä, säännellyn etuuden nauttimista, tietyn iän saavuttamista, työnteon vähenemistä ja ajankäytöllisten vapausasteiden lisääntymistä, työsuhdemuodon muutoksia, yrityksestä luopumista (kokonaan / osittaisesti / vuosien prosessina), tarpeettomaksi tulemista sekä hyvinvoinnin heikkenemistä. Nämä määreet saattoivat esiintyä joko itsenäisesti tai yhdessä. Kenties mielenkiintoisin havainto oli, ettei eläköitymistä yhdistetty ollenkaan työnteon lopettamiseen. (Järvensivu & von Bonsdorff, tulossa.) Eläkkeelle siirtymisen tutkimustraditio lähtee kuitenkin ajatuksesta, että eläkkeelle siirtymiseen liittyy työhön sitoutumisen ja tehtyjen työtuntien väheneminen (Wang & Shi 2014) ja lopulta kokonaan työelämästä vetäytyminen (Shultz & Wang 2011).

Yrittäjien eläköitymisestä ja yrittäjyydestä eläköitymisprosessin osana tiedetään toistaiseksi niukasti eikä aihetta ole tutkittu kovinkaan paljoa (Kautonen et al. 2012; DeTienne & Cardon 2012). Liiketaloustieteellisissä tutkimuksissa on todettu vinouma jo siinä, että yritystoiminnan aloittamista on tutkittu runsaasti, mutta lopettamista kovin vähän. Tutkittaessa prosessia, jossa yrittäjä jättää yrityksensä käytetään toisinaan käsitettä ”exit”. Se määritellään prosessiksi, jossa yrityksen perustaja jättää luomansa yrityksen poistumalla (vaihtelevassa määrin) yrityksen omistajuus- ja päätöksentekorakenteesta. Poistumisia voi tapahtua yrittäjän uralla useita. (DeTienne 2010.)

Tutkimuksissa puhutaan myös ns. exit-strategioista (mm. Wennberg ym. 2010). Strategiat ovat tulevaisuuteen suuntautuvia, suunnitelmallisia ja ajassa muotoutuvia. Niissä yrittäjän poistuminen yrityksestä yhdistyy yrityksen mahdolliseen jatkumiseen tai lopettamiseen. Kirjallisuudessa on erotettu esimerkiksi taloudellisen ”sadonkorjuun” strategiat (esim. yrityksen myynti), jatkajan kasvattamiseen perustuvat strategiat (esim. sukupolvenvaihdos) sekä vapaaehtoiset lopettamisstrategiat (kuten yrityksen lopettaminen). (esim. DeTienne ym. 2015.) Strategiavalinta vaikuttaa todennäköisesti myös yrittäjän eläköitymisprosessin muotoutumiseen. Yrittäjän yrityksestä poistumisstrategioihin kohdistuvissa tutkimuksissa ei kuitenkaan varsinaisesti tutkita yrittäjän eläköitymistä vaan eläköityminen on miellettävissä yhdeksi mahdolliseksi jatkumoksi yrittäjän valitsemista exit-strategioista.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on laadullisen tutkimuksen keinoin avata yrittäjien eläköitymisprosessia sekä samalla syventää ymmärrystä erilaisten työnteon tapojen, ansainnan muotojen ja tulovirtojen kompleksisesta limittymisestä työuran lopulla ja eläköitymisprosessin aikana. Tämä moninaisuus jää usein tilastoihin, rekistereihin ja kyselyihin perustuvissa tutkimuksissa tunnistamatta.

Eläköitymisprosessien kompleksisuuden ja yrittäjien eläköitymisen parempi ymmärrys on nousemassa yhä tärkeämmäksi esimerkiksi Tilastokeskuksen havaitseman itsensätyöllistäjyyden lisääntymisen myötä (Pärnänen & Sutela 2014). Samoin alan tutkimuksen tarvetta lisäävät muutokset ikääntyneiden yrittäjyydessä. Ikääntyneiden yrittäjyys on lisääntynyt 2000-luvulla ja erityisesti on lisääntynyt

sivutoiminen yrittäjyys eläkkeen nauttimisen rinnalla. Yrityksiä myös perustetaan yhä enemmän eläkeiän tuntumassa, mikä lisää yrittäjien määrää ikääntyneiden joukossa. Vaikka ikääntyneissä yrittäjissä edelleen on paljon perinteisten ammattiryhmien edustajia, kuten maatalousyrittäjiä ja rakennusalan ammattilaisia, huomattava osuus ikääntyneistä yrittäjistä työskentelee nykyisin asiantuntija-ammateissa. (Järnefelt 2011.)

Eläköitymisprosessit ja silloittava työ

Yksinkertaisimmillaan eläkkeelle siirtyminen tai eläköityminen ajatellaan vetäytymiseksi ansiotyöstä ja siirtymiseksi vanhuuseläkkeelle (Denton & Spencer 2009). Eläköityminen ei kuitenkaan edes palkansaajilla ole välttämättä yksittäinen työuran tapahtuma ja onkin todettu, ettei sitä ole mielekästä tarkastella yhtenä tapahtumana tai siirtymänä, vaan prosessina, joka kiinnittyy ihmisen elämänkulkuun (Wang & Shi 2014).

Suomesta on tilastojen ja rekisteriaineistojen perusteella tunnistettu tuoreessa tutkimuksessa kahdeksan erilaista eläköitymisprosessia vuonna 1948 syntyneelle 57–65-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvalle joukolle (n. 56 000). Nämä ovat tavanomainen eläköityminen (42 %), pitkä ura / myöhäinen eläköityminen (20 %), aikainen eläköityminen (8 %), osa-aikainen eläköityminen (7 %), työkyvyttömyys (6 %), pitkäaikainen työkyvyttömyys (4 %), työttömyys (11 %) ja kuolema (3 %). Suluissa näkyvät kunkin eläköitymisprosessin osuudet. (Riekhoff 2018b.) Kyseisessä ikäluokassa suurin osa näyttäisi siis eläköityneen tavanomaiseksi ajatellusti tai tehneen pitkän uran.

Elämänkulun näkökulmasta katsottuna (Elder 1995), eläkkeelle siirtyminen voidaan nähdä yhtenä keskeisenä siirtymänä ikääntyvien henkilöiden työuran loppuvaiheessa. Eläkkeelle siirtymistä ei kuitenkaan voida pitää ainutkertaisena ja lopullisena tapahtumana. Työn tekemisen muodot muuttuvat ja osin myös sekoittuvat erilaisiin yksilöllisiin polkuihin, jopa vielä eläkeaikana. Yhä tyypillisempää on jatkaa työssä, usein osa-aikaisesti, eläkkeellä olon rinnalla tai vastaavasti osallistua vapaaehtois- tai järjestötoimintaan (Kannisto 2014). Tutkimuskirjallisuus kuitenkin harvemmin kykenee kuvaamaan ihmisten elämäntodellisuutta, joka on tilastoja värikkäämpi. Tilastoihin ja rekistereihin pohjaavat tutkimukset eivät kykene tunnistamaan eläköitymisprosessin moninaisuuden koko kirjoa. Etenkin dynaamisen, ajassa muuttuvan eläkestatuksen ja toisaalta useista ansainnanlähteistä muodostuvan tulon mittaaminen voi olla haastavaa. Esimerkkinä tästä voidaan mainita nojautuminen ihmisen kulloisenkin tilanteen arvioinnissa pääansainnan lähteeseen tai pääasialliseen työllisyystilanteeseen. Luokitukset eivät taivu tunnistamaan ansainnanlähteiden moninaisuutta ja yhtäaikaisia statuksia, saati näistä mahdollisesti syntyviä päällekkäisiä prosesseja ja moninaisia limittymisiä, joita tässä tutkimuksessa valaisemme.

Esimerkiksi edellä mainittu Riekhoff toteaa pääasiallisen työllisyystilanteen varaan rakennettuun tutkimusasetelmaan nojaten, ettei kompleksisuus tai epästabiilius ole lisääntynyt suomalaisten työurien lopussa. Pitkittäisasetelmalla toteutettu tutkimus perustui ihmisen pääasiallisen aktiviteetin määrittelemiseen kunkin vuoden viimeisenä päivänä viiden mahdollisen statuksen perusteella. Statukset olivat työllinen, työtön, työttömyyseläkkeellä, eläkkeellä tai passiivisuus/toimettomuus. Eläkevaihtoehto sisälsi sekä kansaneläkkeen että ansioperustaiset eläkkeet ja edellytti tilannetta, jossa vastaaja oli kokonaan työvoiman ulkopuolella. Osa-aikaisen eläkkeellä olon ja osa-aikaisen työnteon erottaminen ei ollut tutkimuksessa mahdollista. (Riekhoff 2018a.) Näin ollen tutkimuksessa ei näy erilaisten statusten tai ansainnanyhdistelmien kautta työuran lopulle mahdollisesti syntyvä kompleksisuus.

Myös silloittavan (bridge employment) ja eläkeaikaisen työskentelyn tutkimuksissa on tuotu esiin, ettei eläköityminen välttämättä tapahdu yksiselitteisenä siirtymänä työelämästä eläk-

keelle, vaan moni ”silloittaa” siirtymää täydelle eläkkeelle osa-aikatyöllä, itsensätyöllistämisellä tai määräaikaisella työllä (von Bonsdorff ym. 2009; von Bonsdorff ym. 2017). Silloittavan työn määritteleminen ja operationalisointi on todettu vaikeaksi johtuen muun muassa siitä, että jo eläköitymisen määrittely ja operationalisointi on hankalaa. Eri oppialojen tutkijat ovatkin päätyneet käyttämään erilaisia määritelmiä (Cahill ym. 2018).

Monissa tutkimuksissa silloittava työ kuitenkin mielletään nimensä mukaisesti joksikin, joka tapahtuu varsinaisen täyden työllisyyden ja täyden eläkkeellä olemisen välillä. Esimerkiksi Cahill ym. (2006) esittivät tutkimuksessaan kolmen vaiheen eläköitymismallin. Siinä tehdyt työtunnit vähenevät ensin siirryttäessä kokoaikaisesta työstä silloittavan työn perioodiin ja edelleen siirryttäessä tästä täyden eläköitymisen perioodiin. (Cahill ym. 2006.)

Erilaisia silloittavan työskentelyn muotoja on tunnistettu lukuisia. Beehr ja Bennet (2014) tunnistivat niitä luokituksensa perusteella kuusitoista. Osa silloittavan työn muodoista pohjaa yrittäjyyteen tai itsensätyöllistämiseen. Tällöin yrittäjyys ajatellaan siirtymäperiodin työllisyysmuodoksi, joka sijoittuu varsinaisen työuran jälkeiseen aikaan mutta aikaan ennen täydellistä työvoimasta vetäytymistä. Silloittava työ voi olla kausiluonteista. Se voi tarkoittaa ammatin tai toimialan vaihdosta tai työllistymisen muodon vaihtumista yrittäjästä palkansaajaksi tai päinvastoin. (Solinge 2014.) Itsensätyöllistämistä ja yrittäjyyttä voidaan pitää omana silloittavan työn muotonaan, josta on tunnistettu eroavaisuuksia silloittavaan palkkatyöhön nähden (von Bonsdorff ym. 2017).

Yrittäjyyttä eläköitymistä silloittavana työnteon muotona on tutkittu melko niukasti. Silloittavasta yrittäjyydestä on kuitenkin esimerkiksi erotettu kaksi erilaista versiota, joista toisessa yrittäjyys on ikääntyneelle välttämättömyys ja toisessa mahdollisuus. Hollantilaisessa pitkittäistutkimuksessa verrattiin silloittavan yrittäjyyden valitsevia silloittavan palkkatyön valitseviin ja todettiin, että silloittavan yrittäjyyden valitsevat tyypillisesti varakkaat, hyvin koulutetut ja korkean pystyvyyden tunteen omaavat, joten yrittäjyys eläköitymisen jälkeisenä polkuna olisi tulkittava ennemmin mahdollisuutena kuin välttämättömyytenä (Solinge 2014).

Brittiläistutkimuksessa taas tutkittiin ikääntyneiden yrittäjyyttä vaihtoehtoisena eläköitymisen mallina, jonka merkityksen kasvun nähtiin kytkeytyvän eläkejärjestelmän markkinaehtoistumisen lisääntymiseen. Laadullisen tutkimuksen osallistujien osalta todettiin, ettei pitkään työskenteleminen ollut varsinaisesti yrittäjiksi ryhtyneiden tavoitteena, vaan ennemminkin he olivat todenneet sen omalla kohdallaan toimivaksi tavaksi tai vaihtoehdoksi varmistaa tarpeellinen toimeentulo erilaisten eläkevakuutusmuotojen rinnalla. (Wainwright & Kibler 2014.) Myös yhdysvaltalaistutkimuksessa ikääntyvien yrittäjyys yhdistettiin vakuutusjärjestelmien muutoksiin (Heim 2015).

Joissakin maissa silloittavalla työllä on huomattava merkitys (Beehr & Bennet 2014). Esimerkiksi enemmistön amerikkalaisista on todettu eläköityvän prosessimaisesti silloittavien tehtävien kautta eikä yhden tapahtuman logiikalla. (Cahill ym. 2006; Cahill ym. 2018.) Suomen osalta tutkimustieto on tältä osin toistaiseksi niukkaa, mutta tilastojen valossa vaikuttaisi siltä, ettei työntekijöiden eläkeaikainen työskentely ole Suomessa kovin yleistä, joskin se on lisääntymässä (Kannisto 2014). Yrittäjien on sen sijaan todettu työskentelevän eläkkeen nauttimisen aikana merkittävissä määrin (Salonen 2015).

Silloittava työ onkin työpoliittisesta näkökulmasta tulkittavissa yhdeksi lupaavaksi strategiaksi, jolla ikääntyneet pidentävät työuriaan. Koska silloittava työ on ajateltavissa eläköitymistä tai lopullista työvoimasta siirtymistä lykkääväksi aktiiviseksi työtoiminnaksi, sen luonteen ja dynamiikan parempi ymmärtäminen palvelee myös politiikkatoimijoita. Tässä artikkelissa tarkastelemme silloittavan työn luonnetta osana yrittäjien eläköitymisprosessia.

Aineisto ja sen hankinta

Käsillä olevan tutkimuksen aineisto kerättiin kirjoituspyynnöllä, eli kirjoituskutsulla, joka kohdennettiin ”eläköitymistä pohtineille” yrittäjille. Yrittäjäksi määrittyivät näin ollen henkilöt, jotka itse mielsivät itsensä yrittäjiksi. Eläkkeellä olemista tai ikää ei mainittu osallistumisen perusteina. Riitti, että oli pohtinut asiaa tarpeeksi kirjoittaakseen siitä lyhyen tekstin. Aineiston kerääminen tapahtui keväällä ja kesällä 2018 osana Suomen Akatemian rahoittamaa Yrittäjien eläkeprosessi: suunnittelu, päätöksenteko, siirtyminen ja sopeutuminen eläkkeellä oloaikaan – tutkimushanketta.

Kirjoituskutsua levitettiin monia eri kanavia pitkin linkkinä Jyväskylän yliopiston internet-sivulle, jossa kutsu sijaitsi. Tiedottamisessa tehtiin yhteistyötä esimerkiksi yrittäjäjärjestöjen kanssa. Suomen Yrittäjien senioriverkoston uutiskirjeen kautta pyyntö levisi noin 1500 entiselle yrittäjälle. Facebookin noin 30 000 jäsenen Naisyrittäjien ryhmässä kutsu julkaistiin kahdesti. Lisäksi hankkeen tutkijat levittivät kutsua omien some-kanaviensa kautta Facebookissa ja Twitterissä. Suomen Yrittäjien internet-sivuille kirjoitettiin myös aihepiiristä kutsun sisältämä blogi-teksti, joka levisi myöhemmin myös paperilehdissä.

Kirjoituskutsun otsikossa ilmoitettiin: ”Tutkijat kaipaavat yrittäjien näkemyksiä eläkeasioihin”. Aineistoa ei haluttu rajata jo eläkkeelle siirtyneiden kirjoituksiin eikä yrittäjyyden laatuakaan haluttu määritellä tarkasti. Kirjoituskutsun muotoilu oli seuraava: ”Keräämme nyt tutkimustarkoitukseen omakohtaisiin kokemuksiin ja näkemyksiin perustuvia kirjoituksia eläkkeelle siirtymistä pohtivilta tai eläkkeelle jo siirtyneiltä yrittäjiltä. Kirjoittaja voi olla päätoiminen tai sivutoiminen yrittäjä millä tahansa toimialalla tai yrittäjyydestä jo luopunut eläkeläinen. Niin yksinyrittäjien kuin työnantajayrittäjienkin kokemukset ovat tutkimukselle arvokkaita.”

Kirjoituksen muodosta ja tematiikasta annettiin kutsussa seuraavat väljät ohjeet: ”Kirjoitus voi olla paperille kirjoitettu tai sähköisessä muodossa. Tekstin mitan voit itse päättää. Voit pohtia kirjoituksessasi esimerkiksi lähipiirisi, terveydentilasi, työhösi liittyvien seikkojen, taloudellisen tilanteen tai yhteiskunnan järjestelmien merkitystä eläkkeellesiirtymiseesi, sen ajoittumiseen tai kokemiisi yllätyksiin tai haasteisiin. Voit myös tuoda esiin yrittämisen ja yrityksesi merkityksen itsellesi niin henkisten kuin taloudellisten näkökulmien valossa (onko yrittäminen sivutoimista vai kokoaikainen työllistymisen muoto, mikä merkitys yrityksellä on oman toimeentulon ja varallisuuden muodostumisessa).” Lisäksi kirjoittajia pyydettiin johtopäätösten onnistumisen edesauttamiseksi antamaan seuraavat tiedot: ikä, sukupuoli, perhesuhteet, yritystoiminnan päätoimisuus / sivutoimisuus, yrityksen toimiala, yrityksen mahdollinen työntekijämäärä sekä maakunta, jossa yritys sijaitsee tai sijaitsi.

Kirjoituskutsussa mainittiin myös, että kirjoituksia käsitellään ja säilytetään ilman henkilötietoja siten, ettei tutkittavia voida tunnistaa teksteistä. Kirjoituksista tehdyt analyysit julkaistaan sellaisessa muodossa, ettei yksittäistä henkilöä tai yritystä voida tunnistaa. Tutkimustulosten yhteydessä voidaan julkaista esimerkkiotteita kirjoituksista. Otteista poistetaan tai muutetaan toisiksi sellaiset tiedot, joista tutkittavat voitaisiin tunnistaa (koulut, yritykset, kaupungit). Vastaajat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Jyväskylän yliopiston eettinen toimikunta on antanut tutkimukselle puoltavan lausunnon keväällä 2018.

Kirjoituspyyntöön vastasi seitsemän kirjoittajaa. Kirjoitusten pituudet vaihtelivat yhdestä seitsemääntoista sivuun. Yhteensä aineistossa oli tekstiä 36 sivua. Kirjoittajien iät vaihtelivat 51:n ja 71 ikävuoden välillä. Kirjoittajista kolme oli naisia ja neljä miestä. Kirjoittajissa oli sekä työnantajayrittäjinä toimivia tai toimineita että yksinyrittäjiä, joillakin oli kummankin tyyppistä yritystoimintaa. Toimialat vaihtelivat teollisuudesta ja kaupanalasta asiantuntijapalveluihin. Kokonaisuudessaan aineistoa voi pitää monipuolisena, vaikka kirjoitusten määrä oli pienehkö.

Jotta kirjoittajia ei voisi tunnistaa, numeroitiin tekstit satunnaisessa järjestyksessä (n:o I–VII).

Tutkimuskysymykset ja aineiston analysointi

Tutkimuksemme tavoitteena on syventää ymmärrystä yrittäjien eläköitymisprosesseista, prosessien etenemisestä sekä erilaisista vaiheista. Erityisesti tutkimme eläketutkimuksissa käytettyjen pääasialliseen ansainnan lähteeseen tai statukseen pohjaavien operationalisointien ja silloittavan työn vaihemalliin perustuvien lähestymistapojen soveltuvuutta yrittäjien eläköitymisen tutkimukseen. Tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia yrittäjien eläköitymisprosessit ovat?
- Minkälaisia variaatioita ja millaista moninaisuutta yrittäjien eläköitymisprosesseista löytyy?
- Voidaanko eläköitymisprosesseista tunnistaa silloittavan työn vaihemallin (Cahill ym. 2006) mukaista etenemistä täyden työllisyyden tilanteesta silloittavan työn (tai töiden) kautta täyden työvoimasta poistumisen ja eläkkeellä olemisen tilanteeseen?

Aineisto analysoitiin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi tiivistämällä jokaisen kirjoittajan kertomus vaiheittaiseksi kuvaukseksi hänen työuransa loppupäästä, eli eläköitymisprosessista. Osa kirjoittajista oli kuvannut työuransa tarkoin, osa vähemmän yksityiskohtaisesti. Joidenkin kertomuksista eivät selvinneet uran alkuvaiheet, vaan kertomus aloitettiin esimerkiksi yrittäjäksi ryhtymisestä nelikymppisenä. Osa kirjoittajista oli vasta hieman yli 50-vuotiaita, joten heidän osaltaan työuran viimeiset vaiheet olivat vielä suunnitelmien tasolla. Kaikkien kirjoittajien teksteistä oli kuitenkin koostettavissa ”prosessikuvaus”.

Prosessikuvaukseen kirjattiin yrittäjien mainitsemat palkkatyöt ja erilaiset yrittäjyydet sekä mahdolliset sijoittajatyöt ja nostetut eläke-etuudet. Näitä ei ollut mahdollista kohdentaa tarkkoihin vuosilukuihin tai ikävaiheisiin, mutta niiden ajoittuminen toisiinsa nähden oli kirjoituksista selvitettävissä. Koska erilaiset toiminnot sijoittuivat limittäin tai samanaikaisesti, kunkin yrittäjän prosessikuvaus koostuu useammista alaprosesseista. Prosessit on kuvattu taulukossa 1. Siitä näkyvät kaikkien aineiston yrit-

Taulukko 1. Aineiston yrittäjien eläköitymisprosessit ja ansainnan muodot.

I	Palkkatyö -> Toinen yrittäjyyden muoto, jota aikoo jatkaa ----------> -> Yksinyrittäjä -> 2 v kuluttua lopettaa osan asiantuntijapalveluistaan, jatkaa muita yrityksensä palveluja ---> -> Sijoittajatyötä, jatkaa ---------->
II	Yrittäjäeläke alkoi, jatkuu ----------> Yrittäjä -------> Yritysmyynti -> tuloja elämisen rahoitukseen ----------> -> Keikkapalkkatöitä, jatkaa ---------->
III	---> Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen nosto -----> Yritys 1, jatkaa ----------> Palkkatöitä -> Yritys 2 (konkurssi) -> Yritys 3 (myyty) -> Yritys 4 -> (aikoo myydä) -> Palkkatyö -> Eläke ---------> -> Sijoittamista yrityksiin -> (lopettelee)
IV	? -> Yrittäjä -> Yritysmyynti -> Palkkatyö samassa yrityksessä, etsii uutta ----------> -> Taloudellinen riippumattomuus -> Sijoittajatyötä ---------->
V	Oma yritys, jatkuu ----------> Lukuisia sivutöitä -> Osa jatkuu ----------> Palkkatyössä pitkä ura -> Eläke ----------> Maa- ja metsätalousyrittäjä ---------->
VI	? -> Yrittäjä -> Sukupolvenvaihdos -> jatkaa töissä yrityksessä ----------> Yritys 2 -> Myynti
VII	Palkkatyötä -> Yrittäjä -> Sukupolvenvaihdossuunnitelma -> Jatkaisi töissä ---------->

täjien eläköitymisprosessit sekä niiden moninainen luonne.

Tulokset: yrittäjien eläköitymisprosessien moninaisuus

Aiemman tutkimuksemme havainto työn teon lopettamisen puuttumisesta yrittäjien eläköitymiseen liittämistä määreistä (Järvensivu & von Bonsdorff, tulossa) heijastuu tässä esittelemiimme tutkimustuloksiin siinä, etteivät eläköitymisprosessit oikeastaan pääty. Ne eivät pääty kokonaan työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen, kuten eläketutkimuksissa yleensä oletetaan (Denton & Spencer 2009) ja kuten silloittavan työn vaihemallikin edellyttäisi (Cahill ym. 2006).

Yrittäjien eläköitymisprosessit jäävät vaille päätepistettä. Lisäksi ne jatkuvat monen kohdalla useina erillisinä ja erirytmisinä alaprosesseina, kuten yrittäjätyönä, sijoittajatyönä ja eläkkeenä. Havainnosta seuraa myös johtopäätös, ettei yhdenkään kirjoittajan eläköitymisprosessin kuvausta voida pitää ”työnteon lopettamisprosessin” kuvauksena, mikä haastaa yleistä ajatusta eläköitymisestä työn teon lopettamisena.

Aineistosta havaittiin niin ikään, ettei yksikään yrittäjistä ole jäänyt tai jättäytymässä pelkän yrittäjäeläkkeen varaan. Sen sijaan kirjoittajilla esiintyy erilaisia tulovirtojen yhdistelmiä yrittäjäeläkkeestä, palkkatyön eläkkeestä ja vapaaehtoisista eläketuloista sijoitustuottoihin ja ansiotuloihin. Näiden varassa kirjoittajat suuntaavat elämässään eteenpäin eläköitymisprosesseja erittelevän taulukon mukaisesti.

Yrittäjien eläköitymisprosesseista ei löytynyt yhtä selkeää täyden työllisen tilanteesta täyden eläköityneen tilanteeseen etenevää lineaarista jatkumoa, jota olisi ”silloitettu” osa-aikaisella tai määräaikaisella työllä tai itsensätyöllistämisellä (taulukko 1). Sen sijaan yhdelläkin henkilöllä oli useita ”eläköitymisen alaprosesseja” ja muita elämänpolkuja rinnan ja limittäin. Uusia prosesseja alkoi ilman, että vanha päättyi.

Esimerkiksi yksi kirjoittajista teki pitkän työuran palkkatyössä, mutta hänellä oli kaiken aikaa monenlaisia sivutöitä. Hänellä oli myös maa- ja metsätila, jossa hän työskenteli. Palkkatyöuransa loppupuolella hän perusti oman yrityksen ja alkoi työskennellä osin sen kautta. Jäätyään palkkatyöstä eläkkeelle hän jatkoi edelleen osaa sivutoimistaan, omaa yritystään ja maa- ja metsätilansa hoitoa. Osaa sivutoimistaan hän lopetteli yksi kerrallaan. Vaikka kirjoittaja oli iältään lähempänä 70 ikävuotta kuin 60:tä, hän ei suunnitellut ”eläkkeelle jäämistä” muista töistään. Palkkatyöstään hän oli täydellä eläkkeellä. Taulukossa tämän kirjoittajan tapaus näkyy neljänä eläköitymisprosessin alaprosessina, jotka kaikki ovat luonteeltaan jatkuvia. Kyseisen kirjoittajan kohdalta on vaikea päättää, onko hän eläkkeellä vai työllinen vai kenties eläkkeellä oleva palkansaaja, yrittäjä, osa-aikaisia palkkatöitä tekevä vaiko peräti maa- ja metsätalousyrittäjä. Kirjoittaja itsekin piti oman statuksensa määrittelemistä vaikeana.

Tapaus osoittaa konkreettisesti sitä monimutkaisuutta, joka jää peittoon pääasiallisen ansainnanlähteen tai statuksen perusteella tehdyissä tutkimuksissa. Keskittyminen tilastotutkimusten tyylisesti pääansainnan lähteen tai pääasiallisen työllisyystilanteen mukaiseen tarkasteluun olisi hukannut näkyvistä yrittäjien prosessien moninaisuuden ja kompleksisuuden. Niin ikään edellisessä taulukossa esitetyt monimuotoiset limittäiset prosessit olisi tilastoissa pelkistetty yhdeksi ajassa eteneväksi prosessiksi.

Silloittavan työn vaihemallin näkökulmastakin olennainen täyden työllisen vaihe hahmottui osalta kirjoittajista, mutta eläköitymisprosessin loppuvaihe, eli kokonaan työvoiman ulkopuolella oleminen, puuttui kaikilta. Edellä mainitun kirjoittajan kohdalla pitkää työuraa toistaiseksi voimassa olleessa kokopäiväisessä palkkatyössä voisi ehkä pitää täyden työllisyyden vaiheena, mutta senkin aikana kirjoittajalla oli muita pitkäkestoisia töitä. Vaikka hän eläköityi palkkatyöstä, nämä muut työuran eri vaiheissa alkaneet työt jatkuivat. Ne eivät ole silloittavia töitä käsitteen tiukassa tai vaihemallin mukaisessa merkityksessä. Kirjoittaja itse toteaa töidensä vähentymisestä palkkatyöstä eläköitymisen kohdalla seuraavasti:

”Ennen eläkeikääni tein työtä lähes jokaisena päivänä ja myös pitkiä päiviä. Olin uupua parikin kertaa, mutta työn mielekkyys ja vaihtelevuus pitivät minua ”hengissä”. Tähän vaikuttivat sekä intoni että monet sivutoimeni, jotka veivät viikonloput ja illat, milloin olisi pitänyt levätä. Tässä mielessä toimintani ennen eläköitymistä muistutti paljon yrittäjän työtä ja varmaan sen takia en ole vieläkään irtautunut täysin töistäni. Tämä ei ole ollut työaikalain mukaista toimintaa, mutta sitä ei onneksi kukaan tullut kyseenalaistamaan. Samoin nykyisellään, kun olen palkkatyöstäni eläkkeellä, kukaan ei ole kiinnostunut työajoistani – lukuun ottamatta vaimoani. Nykyisessä tilanteessani olen saanut rauhoitettua viikonloput ja illatkin yritän olla tekemättä töitä.” (V)

Pitkät työpäivät luonnehtivat monen muunkin kirjoitusta. Ylipäänsä yrittäjien, etenkin työllistävien yrittäjien, on todettu työskentelevän palkansaajia enemmän (Eurofound 2017). Sen sijaan kirjoituksista ei yksiselitteisesti käy ilmi, vähensivätkö kirjoittajat eläköitymisprosessin kuluessa työntekoaan tai mihin tahtiin tämä tapahtui. Selkein ilmaus työnteon vähentämisestä näkyy edellisessä sitaatissa. Vähentäminen tai jonkinlainen keventäminen näytti kuitenkin kuuluvan useammallakin tulevaisuuden suunnitelmiin.

Kuten edellä esitimme, silloittavan työn vaihemallin loppupää tiukan määritelmän mukaisena, eli täytenä poistumisena työvoimasta, puuttui kirjoittajilta kokonaan. Tässä valossa on todettava, ettei vaihemalli sovellu erityisen hyvin aineiston yrittäjien eläköitymisprosessin kuvaukseen.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Selvitimme tutkimuksessa seitsemän yrittäjän kirjoituspyyntövastauksen perusteella yrittäjien eläköitymisprosessien luonnetta sekä eläketutkimuksissa käytettyjen pääasialliseen ansainnan lähteeseen tai statukseen pohjaavien operationalisointien ja silloittavan työn vaihemalliin (Cahill ym. 2006) perustuvien lähestymistapojen soveltuvuutta yrittäjien eläköitymisen tutkimukseen. Tutkimuskysymyksemme olivat seuraavat: 1) millaisia yrittäjien eläköitymisprosessit ovat, 2) minkälaisia variaatioita ja millaista moninaisuutta yrittäjien eläköitymisprosesseista löytyy sekä 3) voidaanko eläköitymisprosesseista tunnistaa silloittavan työn vaihemallin mukaista etenemistä täyden työllisyyden tilanteesta silloittavan työn (tai töiden) kautta täyden työvoimasta poistumisen ja eläkkeellä olemisen tilanteeseen.

Tekemämme yrittäjien kirjoituspyyntövastausten analyysiin pohjautuvan tutkimuksen perusteella voidaan ensinnäkin todeta, että pääansainnan tai -tulon lähdettä tai pääasiallista työllisyystilannetta eläköitymisprosessin vaiheiden tunnistamisessa indikaattorina käyttävät tutkimukset (esim. Riekhoff 2018b; Zissimopoulos & Karoly, 2007) eivät paljasta sitä moninaisuutta ja kompleksisuutta, jota ainakin tähän tutkimukseen osallistuneiden yrittäjien eläköitymisprosessit sisältävät. Tämä johtuu siitä, että pääansainnan tai statuksen rinnalla ihmisellä voi olla useita muita töitä ja tehtäviä, tulonlähteitä tai statuksia, jotka jäävät pääansaintaan keskityttäessä havaitsematta, eikä ihminen itsekään aina osaa valita pääansainnan lähdettään. Ylipäänsä työmarkkinoiden muutosten kuvaamiseksi on peräänkuulutettu tarkempaa erittelyä, koska säännöllinen tilastointi ei tilastoi esimerkiksi pätkätyötä, silpputyötä, vuokratyötä, freelancereita, itsensätyöllistämistä, mikroyrittäjiä, pakkoyrittäjiä, apurahatyöntekijöitä tai omaishoitajia (Honkanen 2018).

Jatkotutkimuksissa olisikin selvitettävä, onko kompleksisuus tyypillistä tai onko se lisääntynyt työurilla ja eläköitymisprosesseissa tällaisina rinnakkaisuuksina ja limittäisyyksinä, kun se ei näyttäisi pääasiallisen työllisyystilanteen mukaisissa tarkasteluissa lisääntyneen (Riekhoff 2018a). Jatkotutkimukset erilaisista ansainnan yhdistelmistä ovat tärkeitä myös siksi, että sivutyön tekemisen on havaittu lisääntyneen sekä palkansaajilla että yrittäjillä. Viimeksi mainituilla on Tilastokeskuksen tarkastelun mukaan yleistynyt lähinnä yrittäjäsivutöiden tekeminen, kun taas päätyössään palkansaajilla on kasvua

sekä palkansaaja- että yrittäjäsivutöiden määrässä. (Taskinen 2017.) Lisäksi itsensätyöllistäjiä tutkittaessa on havaittu, etteivät he itsekään osaa aina luokitella itseään (Koramo ym. 2017).

Toiseksi voidaan todeta, ettei tekemämme tutkimus tue yrittäjien kohdalla sellaisen silloittavan työn vaihemallin käyttämistä, jossa täyden työllisen vaiheesta oletetaan siirryttävän työntekoa vähentäen silloittaviin tehtäviin ja niistä edelleen täyden eläkkeen ja totaalisen työvoimasta poissaolon tilanteeseen (Cahill ym. 2006; Cahill ym. 2018). Vaiheiden erottaminen on hankalaa, koska yrittäjien eläköitymisprosessit koostuvat useista rinnakkaisista eri tahtia etenevistä alaprosesseista. Prosessit eivät näyttäneet olevan päättymässä täydelliseen työvoimasta poistumiseen eikä alkupiste ja siitä tapahtunut siirtymä silloittavaan työhönkään hahmottunut välttämättä selkeänä.

Ennemmin tutkimuksemme antaakin tukea laadullisin menetelmin toteutetulle hollantilaistutkimukselle, jossa todettiin, ettei eläköitymisen suunnittelu ole staattinen ennen eläkkeelle siirtymistä sijoittuva tapahtuma, vaan ikääntyneiden yrittäjyys on jatkuvaa neuvottelua, jossa he uudelleen arvioivat tarpeitaan ja toteuttavat jatkuvaa suunnittelua tasapainottaakseen muuttuvia taloudellisia ja sosiaalisia tarpeitaan sekä ajankäyttöään. (Wainwright & Kibler 2014.)

Tämänkaltainen ymmärrys eläköitymisestä korostaa yrittäjien jatkuvaa reflektointia kertaluonteisten päätöksentekojen sijasta avaten monia mahdollisuuksia jatkotutkimuksille ja politiikkatoimille. Kun eläköitymistä tai siihen liittyvää päätöksentekoa ei ajatella kertaluonteiseksi tapahtumaksi tai edes yhdeksi lineaarisesti vaiheesta toiseen eteneväksi prosessiksi, havaitaan, että ensinnäkin eläkkeellä olevien määristä tai (ennakoidusta) huoltosuhteen muutoksesta olisi mahdollista esittää useita erilaisia laskelmia ja lukuja. Toiseksi olisi mahdollista tarkentaa eläköitymisen eri alaprosesseihin ja niiden keskinäisiin kytkentöihin liittyvää ymmärrystä sekä tätä kautta kehittää monipuolisia toimia tukemaan aktiivista ikääntymistä ja työvoimaan osallistumista ikään tai pääasialliseen statukseen katsomatta.

Yrittäjien tapauksessa voidaan jopa pohtia, onko eläköitymisprosessista puhuminen edes mielekäs tapa lähestyä tutkimuskohdetta, mikäli eläkkeellä oleminen määritellään työn teon negaatioksi, kuten tavallista on (Denton & Spencer 2009). Tutkimuksessamme yrittäjät eivät määritelleet eläköitymistä työn teon lopettamiseksi (Järvensivu & Bonsdorff, tulossa). Tutkimukseen osallistuneet yrittäjät eivät myöskään olleet jääneet tai jäämässä pelkästään eläketulojen varaan, mikä sekin saa pohtimaan yrittäjien eläköitymisestä puhumisen merkityksiä. Koska käsitevalinnoilla ja diskursseilla on seurauksensa, eri intressitahojen saattaisi olla hedelmällistä pohtia vaihtoehtoisia, osuvampia käsitteellistämisen tapoja.

Jatkotutkimukset ovat joka tapauksessa tarpeen yrittäjien eläköitymisprosessin luonteen tarkemmaksi selvittämiseksi sekä sen selvittämiseksi, koskevatko tämän tutkimuksen havainnot eläköitymisprosessien kompleksisuudesta myös palkansaajia. Saattaa olla, että yrittäjille tyypilliset ominaisuudet, kuten pystyvyydentunne, luovuus ja itseohjautuvuus (Schneck 2014; Solinge 2014) sekä yrittäjien eläkejärjestelmän erilaisuus saavat aikaan myös palkansaajia monipuolisempia työuria ja eläköitymisprosesseja. Toisaalta osa tutkimukseemme osallistuneista oli työskennellyt työurallaan merkittävässä määrin myös palkansaajina. Tutkimustarvetta lisää joka tapauksessa jo havaittu sekä ennakoitu yrittäjyyden ja itsensätyöllistäjyyden lisääntyminen, josta osa näyttäisi kohdentuvan nimenomaan ikääntyneisiin (esim. Pärnänen & Sutela 2014; Oksanen 2017; Kannisto 2014; Honkanen, 2018). Myös suurin osa suomalaisista uskoo itsensätyöllistäjien määrän kasvavan (Pulkka 2018). Lisäksi itsensätyöllistäjien ryhmän on todettu olevan sisäisestikin heterogeeninen muun ohella työelämän laadun kokemustensa osalta (Vermeylen ym. 2017), mikä lisää moninaisista ansainnan lähteistä tulovirtaansa koostaviin kohdistuvien havaintojen työpoliittista merkitystä.

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on huomattava aineiston koostuvan vain seitsemän yrittäjän kirjoituksista, vaikkakin näiden taustat, ammatit ja toimialat olivat monipuolisia ja työurat sisälsivät yrittäjyyden ohella myös palkkatyötä. Kirjoittajat ovat joka tapauksessa valikoituneita jo siksi, että he ovat vastanneet kirjoituskutsuun. Myös kirjoituspyyntöteksti on epäilemättä ohjannut kirjoituksia, vaikka pyyntö laadittiin mahdollisimman erilaisia tekstejä ja tulkintoja sallivaksi. Laajemmat kvantitatiiviset ja syvemmät laadulliset jatkotutkimukset aiheesta ovat tarpeen taustoittamaan työpoliittisia toimia.

Lähteet:

Beehr, T. A. & Bennett, M.M. (2014) Working After Retirement: Features of Bridge Employment and Research Directions. Work, Aging and Retirement, 2015, Vol. 1, No. 1, pp. 112–128, doi:10.1093/workar/wau007

von Bonsdorff, M.E.; Shultz, K.S.; Leskinen, E. (2009) The Choice between Retirement and Bridge Employment: A Continuity Theory and Life Course Perspective. The International Journal of Aging and Human Development. 69(2), 79–100.

von Bonsdorff, M.; Zhan, Y.; Song, Y. & Wang, M. (2017) Examining Bridge Employment From a Self-Employment Perspective – Evidence From the Health and Retirement Study. Work, Aging and Retirement, 3(3), 298–312.

Cahill, K.E.; Giandrea, M.D.; Quinn, J.F. (2018) Is Bridge Job Activity Overstated? Work, Aging and Retirement, 2018, Vol. 4, No. 4, pp. 330–351, doi:10.1093/workar/way006.

Cahill, K.E.; Giandrea, M.D.; Quinn, J.F. (2006) Retirement Patterns from Career Employment. The Gerontologist 46(4), 514–523.

Carlan J.W.; Hoy F. & Carlan J.A. (1988) Who is an entrepreneur? Is a question worth asking. Am J Small Business. 1 2,33–9.

Denton, F.T. & Spencer, B.G. (2009) What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. Canadian Journal on Aging 28(1), 63–79.

DeTienne, D.R. (2010) Entrepreneurial exit as a critical component of the entrepreneurial process: theoretical development. Journal of Business Venturing 25, 203–215.

DeTienne, D.R. & Cardon, M. (2012) Impact of founder experience on exit intentions. Small Business Economics. 38, 351–374.

DeTienne, D.R.; McKelvie, A. & Chandler, G.N. (2015) Making sense of entrepreneurial exit strategies: a typology and test. Journal of Business Venturing 30, 255–272.

Elder, G. H. (1995) The life-course paradigm: historical, comparative, and developmental perspectives. In P. Moen, G. H. Elder and K. Lusher (toim.): Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development (s. 101–139). Washington, D.C.: American Psychology Press.

Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union.

Fisher, G.; Chaffee, DS. & Sonnega, A. (2016) Retirement Timing: A Review and Recommendations for Future Research. Work, Aging and Retirement 2, 230–261.

Heim, T. (2015) Understanding the decline in self-employment among individuals nearing retirement. Small Business Economics 45, 561–580.

Honkanen, P. (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Suoranta, A. & Leinikki, S. (toim.) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeliaisuuden tulevaisuus? Tallinna: Vastapaino, 91–109.

Järnefelt, N. (2011) Ikääntyneiden yrittäjyys on lisääntynyt. Tilastokeskus. Hyvinvointikatsaus 4/2011. https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_001.html

Järvensivu, A. & von Bonsdorff, M. (tulossa) Yrittäjien eläköityminen yrittäjien itsensä määrittelemänä. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere 1.–2.11.2018.

Kannisto, J. (2014) Eläkkeellä ja työssä. Tilastoraportti eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2012. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 06/2014.

Kautonen, T.; Hytti, U.; Bögenhold, D. & Heinonen, J. (2012) Job satisfaction and retirement age intentions in finland: Self-employed versus salary earners. International Journal of Manpower, 33(4), 424–440.

Koramo, M.; Keinänen, J.; Oosi, O. & Wennberg, M. (2017) Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 13/2017.

Oksanen, K. (2017) Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017.

Pensions at a Glance (2017) OECD and G20 Indicators, luettavissa: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en.

Pulkka, V-V. (2018) Joutilaisuuden ylistys digitaalisessa taloudessa. Teoksessa Suoranta, A. & Leinikki, S. (toim.) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeliaisuuden tulevaisuus? Tallinna: Vastapaino, 28–43.

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Riekhoff, A-J. (2018a) Extended working lives and late-career destabilisation: A longitudinal study of Finnish register data. Advances in Life Course Research 35, 114–125.

Riekhoff, A-J. (2018b) Retirement trajectories in the Netherlands and Finland. Institutional change, inequalities, de-standardisation and destabilization. Finnish Centre for Pensions, Studies 05/2018.

Salonen, J. (2015) Yrittäjien lakisääteinen eläketurva. Työura, työtulot ja rahoitus. Helsinki: Eläketurvakeskus. Tutkimusraportti 10/2015.

Shultz, K. S., & Wang, M. (2011) Psychological perspectives on the changing nature of retirement. American Psychologist 66, 170–179.

Schneck, S. (2014) Why the self-employed are happier: Evidence from 25 European countries. Journal of Business Research, 2014, vol. 67, issue 6, 1043–1048.

Solinge, H. (2014) Who opts for self-employment after retirement? A longitudinal study in the Netherlands. European Journal of Aging 11, 261–272.

Szinovacz, M. E. (2013) A multilevel perspective for retirement research. Teoksessa M. Wang (toim). The Oxford Handbook of Retirement. New York, NY: Oxford Library Press, 152–73.

Taskinen, P. (2017) Sivutyöt ovat yleistyneet. Tieto & Trendit. Tilastokeskus.

Vermeylen, G.; Wilkens, M.; Biletta, I.; Fromm, A.; Parent-Thirion A. & Rodrigues Contreras, R. (2017) Exploring self-employment in the European Union, Eurofound.

Wainwright, T. & Kibler, E. (2014) Beyond financialization: older entrepreneurship and retirement planning. Journal of Economic Geography 14, 894–864.

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. Journal of Management, 36, 172–206.

Elder, G. H. (1995) The life-course paradigm: historical, comparative, and developmental perspectives. Teoksessa: P. Moen, G. E. Elde, & K. Lusher, (toim). Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development. Washington D.C.: American Psychology Press, 101–139.

Wang, M. & Shi, J. (2014) Psychological research on retirement. Annual Review of Psychology, 65, 209–213. doi:10.1146/annurev-psych-010231–115131.

Wennberg, K.; Wiklund, J.; DeTienne, D.R. & Cardon, M. (2010) Reconceptualizing entrepreneurial exit: Divergent exit routes and their drivers. Journal of Business Venturing. 25(4), 361–375.

Zissimopoulos, J. M., & Karoly, L. A. (2007) Transitions to selfemployment at older ages: The role of wealth, health, health insurance and other factors. Labour Economics 14, 269–295.

Voisiko yrittäjyydellä lisätä osatyökykyisten työelämäosallisuutta?

Patrik Tötterman[1] – Leila Tauriainen[2]

Johdanto

Pitkäaikaissairaat ja vammaiset muodostavat hyvin heterogeenisen ryhmän, jossa myös mahdollisuudet työllistymiseen ja työn tekemiseen ovat erilaisia. Myös vamman ja pitkäaikaissairauden ja työelämäosallisuuden välisestä suhteesta on suomalaisessa keskustelussa ja lainsäädännössä käytetty useita erilaisia käsitteitä. Tämä vaikeuttaa kokonaiskuvan muodostamista kohderyhmästä ja heidän tilanteestaan työmarkkinoilla. Vuonna 2011 Suomessa oli 1,9 miljoonaa työikäistä henkilöä (15–64-vuotiasta), joilla oli jokin itseraportoitu tai –koettu pitkäaikaissairaus tai vamma (Taskinen 2012). Näistä vamman tai terveydentilan vuoksi rajoitteita työnteossa kokee runsas 600 000 työikäisistä. Tästä ryhmästä mm. meneillään oleva hallituksen OTE-kärkihanke käyttää käsitettä osatyökykyiset. Myös me käytämme tässä artikkelissa pitkäaikaissairaista ja vammaisista käsitettä ”osatyökykyinen”, vaikka sillä ei viitattaisikaan työn tekemisen kykyyn liittyviin ongelmiin. Olemme tietoisia tähän käsitteeseen liittyvistä ongelmista etenkin, jos merkitystä laajennetaan työhön kykenemisen ulkopuolelle. Emme kuitenkaan halua puhua vain vammaisyrittäjyydestä, koska näemme tutkimamme kohderyhmän vammainen-käsitettä laajempana ryhmänä. Irtautuminen vammaiskäsitteestä on myös paikallaan ulkomaisten tutkimustulosten tulkinnan ja kansainvälisten tilastojen vertailun näkökulmista. Näyttäisi siltä, että suomenkielessä ja suomalaisessa kulttuurissa käsite ”vammaisuus” on suppeampi kuin englanninkielinen käsite ”disability” eurooppalaisessa kulttuurissa.

Katsaus kirjallisuuteen

Osatyökykyisyys on yhteydessä alentuneeseen ansiotasoon (esim. Anderson ja Galloway, 2012; Vaziri ym., 2014; Linnakangas ym., 2006) ja työ näyttäytyy tästä näkökulmasta myös var-

[1] Patrik Tötterman, FT, erityisasiantuntija, työ- ja elinkeinoministeriö
[2] Leila Tauriainen, KM, koulutuspäällikkö, Kiipulasäätiö

mimmalta keinolta pysyä köyhyysrajan yläpuolella (European Union, 2014). Vuonna 2011 osatyökykyisistä oli työssä runsas puolet, mikä eurooppalaisessa tarkastelussa asettaa maamme tässä vertailussa eturintamaan (Eurostat, 2018). Vertailu muihin maihin muuttuu vieläkin suotuisammaksi, jos vertaamme osatyökykyisten työllisyysastetta ei-osatyökykyisiin. Viimeaikainen myönteinen kehitys taloudessa on merkittävällä tavalla vähentänyt osatyökykyisten työttömyyttä. Osatyökykyisten osalta tilanne on ollut kuitenkin erityisen poikkeuksellinen, koska myös osatyökykyiset ovat päässeet osallisiksi tästä myönteisestä kehityksestä. Osatyökykyisten työttömien lukumäärän osalta olemme nyt samalla tasolla kuin kesäkuussa 1993, kun työttömien määrä on laskenut nyt 33 kuukautta yhtäjaksoisesti (Tötterman ja Tauriainen, 2018).

Kaikesta myönteisestä kehityksestä huolimatta osatyökykyisten työllisyysaste sekä sitä kautta keskimäärin käytettävissä olevat tulot ovat muuta väestöä alhaisemmat (esim. Blanck ym 2000: Gannon ja Nolan 2005; Jones ja Latreille 2011; National Disability Authority 2005; Shaw Trust 2006; Rigg 2005). On myös todennäköistä, että edelleen osatyökykyisyys tuo rekrytointitilanteeseen jotain sellaista, että se vähentää valinnan kohdistumisen todennäköisyyttä osatyökykyiseen. Aikaisempien tutkimusten perusteella tämä todennäköisyys tulla rekrytoiduksi on 15–40 % ei-osatyökyistä vähäisempi (Berhtoud 2006, 2011; Hämäläinen 1999). Tähän vaikuttaa luonnollisesti monet tekijät, esimerkiksi osatyökykyisen hankkima koulutus (Berthoud 2011), sairauden tai vamman laatu (Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää 2006; Andersson ym. 2015; Berthoud 2006, 2011; Grammenos 2003;) ja rekrytoivan yrityksen koko (Domzal ym. 2008; Hernandez ym. 2000).

Koska osatyökykyisillä on lähtökohtaisesti muita suurempia haasteita tulla rekrytoiduksi, tulee väistämättä mieleen, olisiko yrittäjyydestä ratkaisu kohderyhmän työllisyyden edistämisessä (esim. Blanck ym., 2000). Maasta riippuen osatyökykyisistä yrittäjänä toimii 3–40 % (Boylan ja Burchardt 2002; European Union, 2014; Stoddard ym. 1998). Maakohtaisten erojen syitä ei ole selvitetty. Monissa maissa osatyökykyisten yrittäjyys on jopa ei-osatyökykyisiä yleisempää (Boylan ja Burchardt, 2002; Págan, 2009; ODEP, 2013; Stoddard ym., 1998). Tämä ei näyttäisi olevan yhteydessä kyseisen maan osatyökykyisten työllisyysasteeseen. Esimerkiksi Suomessa osatyökykyisten joukossa yrittäjyys on ei-osatyökykyisiä yleisempää samalla kun kohderyhmän työllisyysaste on verrattain korkea (European Union, 2014; Eurostat, 2018). Vastaavasti tällainen ero esiintyy myös maissa, joissa osatyökykyisten työllisyysaste on varsin matala. Suomessa osatyökykyisistä toimi vuonna 2011 yrittäjinä 16,1 %, kun ei-osatyökykyisistä yrittäjinä vastaavana ajankohta oli 10,9 %:a (European Union, 2014). Luonnollisesti osatyökykyisten sisällä voi esiintyä alaryhmiä, joissa yrittäjyys on muihin osatyökykyisiin nähden yleisempää tai harvinaisempaa. Esimerkiksi Niemelä ym. (2017) päätyvät arvioimaan, että maassamme olisi suppeamman vammaismääritelmän (toisen henkilön tarjoaman avun tai apuvälineiden tarve) mukaisia yrittäjiä 6 000–11 000. Näin osatyökykyisten yrittäjien määrän arvioon voi merkittävästi vaikuttaa se, millä perusteella kohdejoukko on määritelty ja kerätty.

Pohdittaessa politiikkatason toimia ja päätöksiä yrittäjyyden edistämisestä tulee osatyökykyisten kohdalla ottaa huomioon erityisesti yhdenvertaisuusnäkökulma. Yrittäjyyden valitseminen ei tulisi pääasiassa kummuta vaihtoehdottomuudesta eli tilanteesta, jossa mitään muutakaan mahdollisuutta ei ole tarjolla. Tämä vaikuttaa kuitenkin olevan varsin usein yrittäjäksi ryhtymisen taustalla (Boylan ja Burchardt, 2003; Cooney 2008; ks myös Godley 2005; Kitching, 2014; Niemelä ym., 2017; RTC Rural, 2001). Koska osatyökykyisten yrittäjyyden yleisyys ei kuitenkaan ole ainakaan suoraviivaisesti yhteydessä kohderyhmän työllisyysasteeseen, on tällaisissa tilanteissa ratkaisevaa nimenomaan vaihtoehdottomuuden kokemus. Yritystoiminnan käyn-

nistäminen voi pohjautua myös kokemuksista työpaikoilla tapahtuvasta syrjinnästä (Blanck ym 2000; Schur 2003). Niemelä ym. (2017) totesivat vammaisten henkilöiden yrittäjyydessä olevan sekä työntö- että vetotekijöitä, jotka kuitenkin näyttäisivät tiivistyvän siihen, että yrittäjyys tarjoaa enemmän mahdollisuuksia.

Osatyökykyisten yrittäjyyden esteenä toimivat usein samat tekijät, jotka alentavat mahdollisuuksia työmarkkinoilla laajemminkin: matalampi koulutus (Anderson ja Galloway, 2012; Blanck ym 2000; Cooney, 2008; National Disability Authority 2005; Shaw Trust 2006; ks myös Linnakangas ym., 2006), ansioiden ja sosiaalietuuksien yhteensovittamisen ongelmat (Anderson and Galloway 2012; ; Boylan ja Burchardt 2003; Larsson 2006; Smith ja Twomey, 2002; USDL 2001) ja työntekoa tukevien apujen (välineet ja henkilöt) saatavuus, (Balcazar ym., 2014; Vaziri ym. 2014; European Union 2014). Näiden ongelmien poistaminen tulisikin olla yrittäjyyden edistämistä ylempänä politiikkatoimia priorisoitaessa.

Puhtaasti vaurastumisen näkökulmasta voisi ajatella, että päätös joko yrittäjäksi tai palkansaajaksi ryhtymisestä syntyisi odotettujen tulojen tai varallisuuden arvioinnin perusteella. Hyytinen ja Pajarinen (2005) tuovat havainnoissaan esille, että yleisesti ottaen suomalaisten tärkeimmiksi motiiveiksi yrittäjyyden valinnassa nousevat itsensä ja unelmiensa toteuttaminen sekä itsenäisyys ja vapaus omaan työhön. Tällainen pääasiassa yrittäjyyteen liittyvien psykososiaalisten tekijöiden korostaminen ja taloudellisten tekijöiden jääminen taka-alalle näkyy myös osatyökyisten kohdalla (Hjerm, 2004). Usein osatyökykyiset kertovat yrittäjyyden kasvattaneen itseluottamusta ja -tuntoa (Haynie ja Shepherd 2011; Harper ja Momm, 1989), itsenäisyyden ja autonomian tunnetta (USDL 2001) tai tuoneet palkansaajana toimimista paremman väylän integroitua muuhun yhteiskuntaan (Melin ja Melin, 2012). On mahdollista, että osatyökykyisten yrittäjien kohdalla näiden psykososiaalisten tekijöiden merkitys on jopa ei-osatyökykyisiä suurempi (Haynie ja Shepherd, 2011; Yamamoto ym., 2011; Shaheen, 2016).

Ajatus paremmista mahdollisuuksista mukauttaa työ omaan toimintakykyyn sopivaksi on myös esitetty yrittäjäksi pyrkimisen motiiviksi (Balcazar ym., 2014; Haynie ja Shepherd, 2011; Jones ja Latreille, 2011; RTC Rural, 2003; Shaheen, 2016; Yamamoto ym., 2011). Näin myös näyttäisi käytännössä olevan (Balcazar ym., 2014). Ainakin yrittäjinä toimivien osatyökykyisten tyytyväisyys työhön ja työoloihin on parempi kuin palkansaajina työskentelevien (Págan, 2009; Pagán-Rodríguez, 2011). Suomessa nimenomaan vammaisten yrittäjyyttä koskevassa selvitystyössä Niemelä ym. (2017) identifioivat yrittäjyyden merkittävimmäksi motiivilähteeksi vapauden ja turvallisuuden saavuttamisen. He määrittelivät sen kokonaisuudeksi, joka koostui työnteon tavasta sekä ajasta ja paikasta päättämisestä sekä edelleen työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuudesta.

Yrittäjyyden valitsemisen taustalla täytyy luonnollisesti olla myös vahvoja taloudellisia kannustimia. Se edellyttää myös osatyökykyiseltä yrittäjältä näkymää, että hänen tarjoamalleen palvelulle on myös kysyntää (RTC Rural, 2003). Yrittäjä pyrkii siis aina taloudelliseen menestykseen. Se, että osatyökykyinen yrittäjä tavoittelee yrittäjyyden kautta lisätuloja esimerkiksi sosiaaliturvan muodostaessa pääosan ansioista, ei muuta tätä perusasetelmaa (Hagner ja Davies, 2002; McNaughton ym., 2006; Yamamoto ym., 2011). Yritystoiminnan rajaaminen sosiaalietuuksien ansaintarajoihin on tässä mielessä osatyökykyiselle yrittäjälle ristiriitainen tilanne ja vähentää yrittäjyyden mahdollisuuksia taloudellisen hyvän tuottamisen näkökulmasta (Boylan ja Burchardt 2003; Kitching, 2014; Larsson, 2006; Parker Harris ym., 2013; Smith ja Twomey, 2002; USDL 2001; Yamamoto ym., 2011). Usein ”yrittäjä-identiteetin” kehittyminen ”vammaisidentiteetin” rinnalle saattaa olla hyvin hidasta eikä yritystoiminnan rajaaminen esimerkiksi ansaintarajoihin tue tätä identiteetin muutosprosessia (ks. Parker Harris

ym., 2014). Kun yritystoiminta on menestyksellistä, niin se vahvistaa yrittäjä-identiteettiä itseluottamuksen vahvistumisen kautta (Harper ja Momm, 1989).

Ansaintarajat näyttäisivät myös Suomessa johtavan työkyvyttömyyseläkettä saavan tuloloukkuun (Niemelä ym., 2017). Joissain tilanteissa yrittäjä voi kuitenkin vähentää tulolouk-kuvaikutusta pääomatuloilla, koska näitä ei oteta huomioon eläkkeen ohella tapahtuvien ansioiden laskennassa. Ansaintarajojen luoma kannustinongelma ei ole kuitenkaan vain yksittäisen osatyökykyisen yrittäjän ongelma vaan myös sosiaalietuusjärjestelmän ongelma, koska se samalla ylläpitää osittaista sosiaalietuuksien varassa elämistä (esim. Caldwell ym., 2012).

Ansaintarajat näyttäytyvät jopa määrittävän yrityksen menestymistä ainakin yritystoiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Esimerkiksi Ruotsissa osatyökykyisten yrittäjien yleisin syy yritystoiminnan lopettamiselle on juuri pelko etuuksien menettämisestä (Larsson, 2006), vaikka yleisesti ottaen osatyökykyisten johtama yritystoiminta toimii useimmiten taloudellisesti kannattavalla pohjalla (Boylan and Burchardt, 2002, Anderson and Galloway, 2012).

Myös muut taloudelliset tekijät kuin ansaintarajat voivat toimia yrittäjäksi ryhtymistä hillitsevinä tai jopa estävinä tekijöinä. Esimerkiksi osatyökykyisillä yrittäjäksi aikovilla on usein muita suurempia vaikeuksia saada ulkopuolista rahoitusta (Boylan ja Burchardt, 2003; Harper ja Momm, 1989). Yritystoiminnan käynnistäminen edellyttää aina omaa rahoitusta, mikä voi osatyökykyiselle olla hankalaa etenkin, jos työura ei ole mahdollistanut omaa säästämistä (Kitching, 2014, ks. myös Boylan ja Burchardt, 2003; Parker Harris ym., 2014).

Yritystoiminnan käynnistämisen yhteydessä lisähaastetta voi tuoda myös työkyvyn ylläpidon kustannukset (kuntoutus, välineiden ja työkoneiden erityistarpeet), joita siis ei-osatyökykyisellä yrittäjällä ei ole ainakaan samalla tavalla (ks. Drakopoulou-Dodd 2015; Hedrick ym., 2006; Mizynoya ja Mitra, 2013). On maita, joissa palvelujärjestelmä merkittävässä määrin tarjoaa osatyökykyiselle rahallista tukea yritystoiminnan käynnistämiseen (Balcazar ym., 2014). On selvää, että tällaisella tuella voi olla ratkaiseva merkitys pysyvän ja kannattavan liiketoiminnan syntymisessä (Blanck ym., 2000). Erityinen rahoitus näyttäisi edellä mainituissa esimerkeissä tasoittavan merkittävästi eriarvoisuutta ei-osatyökykyisen ja osatyökykyisen yrittäjän välillä, koska jälkimmäiselle syntyy usein vamman tai pitkäaikaissairauden vuoksi aiheutuvia ylimääräisiä kustannuksia. Mikäli näitä eroja yritystoiminnan kustannuksissa ei kompensoitaisi osatyökykyiselle yrittäjälle, joutuisi hän joko vyörytämään ylimääräiset kustannukset hintoihin heikentäen kilpailukykyään tai vähentämään itselleen maksettavaa palkkaa.

Yrittäjäksi ryhtyminen voi monen kohdalla pohjautua aikaisempaan työskentelyyn oman perheen omistamassa yrityksessä (Shaheen, 2016). Vaikka tilastojen mukaan osatyökykyisten piirissä yrittäjyys on ei-osatyökykyisiä yleisempää, on esitetty, että heillä on muuta väestöä harvemmin kokemusta yrittäjyydestä sekä myös esimiestehtävistä (Cooney, 2008; Dotson ym., 2013, Renko ym., 2015; Kitching, 2014). Osatyökykyisen halukkuutta ryhtyä yrittäjäksi voi näin hillitä kokemus yritystoimintaan liittyvän tiedon tai tuen puutteesta. Ainakin on näyttöä, että myös osatyökykyisten kohdalla yrittäjäkokemusten vähäisyys johtaa haasteisiin realistisen liiketoimintasuunnitelman laatimisessa (Parker Harris ym., 2013). Osatyökykyisten alempi koulutustaso ja yleinen tietopohjan vähäisyys näyttäytyvät myös aloitetun yritystoiminnan toimialoissa tai tuotetuissa palveluissa (Drakopoulou-Dodd 2015).

Maassamme ei olla selvitetty, millainen yrittäjäpotentiaali osatyökykyisissä on. Halusimme selvittää, kuinka suuri osa osatyökykyisistä on yrittäjiä tai sitä harkitsevia ja kuinka suurella osalla heistä yrittäjyys on henkilökohtaiseen tilanteeseen suhteutettuna kestävä valinta. Kestävällä valinnalla tarkoitamme sitä, että yrittäjä tai yrittäjyyttä harkitseva a) haluaa olla mie-

luummin yrittäjä kuin palkansaaja toisen palveluksessa b) ei koe itseään työkyvyttömäksi tähän työhön nyt tai c) lähitulevaisuudessa. Meitä myös kiinnostaa, mitkä ovat päällimmäiset yrittäjyyteen liittyvät motiivit ja koetut esteet (kohti vetävät ja poistyöntävät tekijät) yrittäjien ja sitä harkitsevien kohdalla. Halusimme myös selvittää, onko osatyökykyisyyden ”vaikeusasteella” sekä sillä onko jo yrittäjä vai vasta harkitsee yrittäjäksi ryhtymistä vaikutusta edellä kuvattuihin kysymyksiin.

Tutkimusaineisto ja menetelmät

Tutkimusaineisto muodostettiin kahdesta kesällä 2017 kerätystä erillisestä aineistosta. Ensimmäisen aineiston (Kela-aineisto) muodostivat 10 000 satunnaisesti poimittua eläkkeensaajan hoitotukea (perusjoukko 56 000 henkilöä) tai yli 16-vuotiaan vammaistukea (perusjoukko 12 800 henkilöä) saavaa työikäistä. Kyselyn käytännön toteutuksesta vastasi Taloustutkimus Oy. Kyselyyn vastasi heistä (N) kaikkiaan 1654 henkilöä. Toinen aineisto (N= 970) muodostui eri potilas- ja vammaisjärjestöjen kautta siten, että ne tiedottivat jäsenistölleen mahdollisuudesta vastata web-pohjaiseen kyselyyn. Eniten vastauksia tuli Diabetesliiton (377), Neuroliiton (299), Lihastautiliiton (88), Aivovammaliiton (73), invalidiliiton (42) ja Näkövammaisten liiton (22) kautta muiden järjestöjen jäädessä muutaman yksittäisen vastauksen varaan. Se, miten järjestöaineisto vastaa järjestöjen jäsenistöä tai mikä on näiden järjestöjen jäsenmäärä (perusjoukko), ei ollut tutkijoiden tiedossa artikkelia kirjoittaessa. Tutkimukseen valittiin molemmista aineistosta vain työikäiset (16–65-vuotiaat).

On huomattava, ettei otoksia voida pitää täysin riippumattomina, koska myös osa järjestöaineistoon valikoituneista olisivat voineet tulla valituiksi myös Kela-aineistoon. Lähdimme kuitenkin perusolettamasta, että Kela-aineistoon kuuluvat ovat kauempana työelämästä paitsi työkokemuksen ja koulutuksen vähäisyyden myös suurempien työ- ja toimintakyvyn rajoitteiden johdosta. Esimerkiksi Kela-aineistoon kuuluvista työkyvyttömyyseläkkeellä oli vastaushetkellä oman ilmoituksen mukaan 40,7 % ja vastaavasti järjestöaineistoon kuuluvista 32,7 %. Kela-aineistoon kuuluvat (keskiarvo (ka) = 13,7 vuotta; keskihajonta (kh) =3,8 vuotta) olivat opiskelleet järjestöaineistoon kuuluvia (ka=15,4 vuotta; kh=3,6 vuotta) vähemmän (t=11,07; vapausaste (df)=2509; p<.001). Heillä oli myös vähäisempi työkokemus, kun kaikki työsuhteet lasketaan yhteen (Kela-aineisto: ka=11,4 vuotta; kh= 8,3 vuotta / järjestö: ka=23,8 vuotta; kh=11,8 vuotta / t=23,04; df=1123; p<.001). Sinänsä tämä voi selittyä myös sillä, että Kela-aineistoon kuuluvat olivat keskimäärin 12 vuotta järjestöaineistoon kuuluvia nuorempia (Kela-aineisto: ka=37,0 vuotta; kh= 9,3 vuotta / järjestö: ka=49,3 vuotta; kh=10,7 vuotta / t=29,69; df=1799; p<.001). Kysyttäessä työkokemusta kahdelta viimeiseltä vuodelta, Kela-aineistoon kuuluvat olivat harvemmin olleet työsuhteisessa työssä (36,5 % vs. 67,1 %) sekä useammin joko ei-työsuhteisessa (15,7 % vs. 2,8 %) tai kokonaan vailla työelämäkokemuksia (47,9 % vs. 30,1%). Ero jakaumissa oli tilastollisesti erittäin merkitsevä (khii2=260,03; df=2; p<.001). Kela-aineistoon kuuluvat olivat myös oletuksiemme mukaisesti huonommin koulutettuja (khii2=300,43; df=4; p<.001). Kela-aineistoon kuuluvissa oli järjestöaineistoon verrattuna vähemmän keskiasteen (44,2 % vs. 45,1 %) ja etenkin korkeakoulutuksen saaneita (19,9 % vs. 45,6 %) sekä enemmän opintonsa keskeyttäneitä (2,2 % vs. 0,3 %), pelkän perusasteen varassa olevia (20,7 % vs. 5,9 %) tai muun koulutuksen (13,0 % vs. 3,2 %) saaneita.

Yrittäjäpotentiaalia selvitettiin ristiintaulukoiden avulla. Jakaumien välisten erojen merkitsevyyden arviointiin käytimme Pearsonin khii2-arvon merkitsevyystarkastelua. Ensimmäisessä vaiheessa verrattiin Kela- ja järjestöaineistojen jakaumia kolmiportaisen yrittäjyyskokemuksen suhteen: henkilö joko a) ei ollut kiinnostunut yritystoiminnasta, b) harkitsi tai suunnitteli yritystoimintaa ja c) toimi yrittäjänä. Seuraavaksi poistettiin ensin ne, jotka

kokivat olevansa nyt työkyvyttömiä. Seuraavassa vaiheessa analyysista poistettiin vielä tästä ne, jotka kokivat tulevansa työkyvyttömiksi kahden vuoden sisällä (vastasivat ”tuskin” kysymyksen ”Uskotteko, että terveytenne puolesta pystyisitte työskentelemään nykyisessä, tavoittelemassanne tai odotettavissa olevassa ammatissanne kahden vuoden kuluttua”). Viimeisessä vaiheessa analyysista poistettiin vielä ne, jotka kuitenkin mieluummin olisivat työssä toisen palveluksessa. Katsoimme näin jäljellä olevien kuvaavan kohdejoukon todellista yrittäjäpotentiaalia yrittämisestä ei-kiinnostuneita lukuun ottamatta.

Yrittäjäksi ryhtymisen motiiveja (vetotekijöitä) selvitimme viidellä kysymyksellä, johon oli mahdollista vastata vain valitsemalla vastaus myöntyväisyyden osoituksena. Vastaajien oli mahdollisuus vastata myöntyvästi kaikkiin viiteen kysymykseen. Vastausvaihtoehdon valitsematta jättäminen tulkittiin käsitykseksi, ettei ko. asia ollut merkittävä yrittäjäksi ryhtymisen tai sen suunnittelun taustalla. Nämä motiivitekijät liittyivät työllistymiseen (”Minun on helpompi työllistyä omassa yritystoiminnassa”), tulotasoon (”Työllistymisellä yrittäjäksi on mahdollista nostaa tulotasoaan”), työjärjestelyihin (”Yrittäjyys tarjoaa joustavamman mahdollisuuden työjärjestelyihin, jotka muuten vaikeampia toteuttaa”), lähipiiristä saatuun kokemukseen (”Perhe, suku tai läheiset ovat toimineet yrittäjinä”) sekä koulutuksen kautta saatuun kokemukseen (”Olen saanut yrittäjyyskoulutusta osana opintojani”). Tältä osin jokaisen motivaatiotekijän kohdalla suoritettiin erikseen sisäkkäinen ristiintaulukointi ko. muuttujan sekä aineiston (Kela vs. järjestö) ja yrittäjyyden harkinnan asteen (harkitsee ja suunnittelee vs. on jo yrittäjä) suhteen. Jakaumien välisten erojen merkitsevyyden arviointiin käytimme Pearsonin khii2-arvon merkitsevyystarkastelua.

Yrittäjyyden esteiden kokemista (poistyöntävät tekijät) mitattiin kuudella kuusiportaisen asteikon kysymyksellä, joihin annettiin kuvauksina ääripäät (0= ei muodosta mitään estettä; 5= erittäin merkittävä este). Täten tulkitsemme kysymykset välimatka-asteikollisiksi. Kysyttyjä esteitä olivat rahoituksen hankkimisen vaikeudet, tiedon puutteet, riittämätön tuki, toimintakykyyn ja ympäristöön liittyvät tekijät, pelko sosiaalietuuksien menettämisestä sekä pelko omien kykyjen riittämättömyydestä. Esteiden kokemista aineistojen välillä sekä yrittäjyyttä harkitsevien tai suunnittelevien ja jo yrittäjänä toimivien välillä selvitimme monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA). Koska molemmat riippumattomat muuttujat ovat kaksiluokkaisia ja luokat erikokoisia, käytimme testisuureena Hotellingin jälkeä (HT/ Hotelling’s Trace) ja sen merkitsevyyden tarkastelua.

Tulokset

Kela- ja järjestöaineistoon kuuluvien välillä esiintyi eroja yrittäjyyteen suhtautumisen jakautumisessa (khii2=31,29; df=2; p<.001). Aineistojen jakaumien välinen ero säilyi, vaikka tarkastelu rajattiinkin vain työkykyisiin (khii2=22,56; df=2; p<.001) tai myös niihin, jotka lisäksi katsoivat olevansa työkykyisiä myös kahden vuoden kuluttua (khii2=19,28; df=2; p<.001). Suhteellisesti enemmän yrittäjinä jo toimivia löytyi järjestöaineistosta (taulukko 1). Yrittäjyyttä harkitsevien tai suunnittelevien osuus puolestaan kasvoi voimakkaammin Kela-aineistossa, mitä enemmän rajatumpaa joukkoa tarkasteltiin. Tarkastelun rajaaminen vain työkykyisiin vähensi kummassakin aineistossa etenkin yritystoiminnasta ei kiinnostuneiden määrää. Työvoimapotentiaalin näkökulmasta on huomattavaa, että yhteensä yli 900 vastaajaa katsoi olevansa työkyvyttömiä joko nyt tai viimeistään kahden vuoden kuluttua. Etenkin Kela-aineistossa työkyvyttömiksi viimeistään kahden vuoden kuluttua itsensä kokeneiden osuus oli varsin suuri (672 vastaajaa, 45,6 %). Tämän lisäksi noin 200 henkilöä jätti näihin kysymyksiin kokonaan vastaamatta.

Taulukko 1. Yritystoiminnasta ei kiinnostuneet, harkitsevat tai suunnittelevat sekä yrittäjinä jo toimivat Kela- ja järjestöaineistoissa mukana tarkastelussa ovat a) kaikki b) vain tällä hetkellä työkykyiset c) vain ne jotka kokevat olevansa työkykyisiä myös kahden vuoden kuluttua ja d) valitsivat mieluummin yrittäjyyden kuin palkansaajana toisen palveluksessa työskentelyn.

	Kela-aineisto	**Järjestöaineisto**	**yhteensä**
ei kiinnostuneita yritystoiminnasta	1169 (79,3 %)	701 (72,3 %)	1870 (76,5 %)
– vain työkykyiset	717 (77,6 %)	558 (70,7 %)	1275 (74,4 %)
– vain työkykyiset ja työkykyiset myös kahden vuoden kuluttua	607 (75,7 %)	493 (69,5 %)	1100 (72,8 %)
– vain jotka työkykyisiä nyt ja kahden vuoden kuluttua sekä olisivat mieluummin yrittäjiä kuin palkansaajina	8 (8,1 %)	3 (3,1 %)	11 (5,6 %)
yritystoiminnan käynnistämistä harkitsevia tai suunnittelevia	236 (16, 0 %)	169 (17,4 %)	405 (16,6 %)
– vain työkykyiset	159 (17,2 %)	142 (18,0 %)	301 (17,6 %)
– vain työkykyiset ja työkykyiset myös kahden vuoden kuluttua	151 (18,8 %)	133 (18,8 %)	284 (18,8 %)
– vain jotka työkykyisiä nyt ja kahden vuoden kuluttua sekä olisivat mieluummin yrittäjiä kuin palkansaajina	62 (62,6 %)	45 (46,4 %)	107 (54,6 %)
jo yrittäjinä toimivia	69 (4,7 %)	100 (10,3 %)	169 (6,9 %)
– vain työkykyiset	48 (5,2 %)	89 (11,3 %)	137 (8,0 %)
– vain työkykyiset ja työkykyiset myös kahden vuoden kuluttua	44 (5,5 %)	83 (11,7 %)	127 (8,4 %)
– vain jotka työkykyisiä nyt ja kahden vuoden kuluttua sekä olisivat mieluummin yrittäjiä kuin palkansaajina	29 (29,3 %)	49 (50,5 %)	78 (39,8 %)
yhteensä	1474 (100 %)	970 (100%)	2444 (100 %)
– vain työkykyiset	924 (100 %)	789 (100 %)	1713 (100 %)
– vain työkykyiset ja työkykyiset myös kahden vuoden kuluttua	802 (100 %)	709 (100 %)	1511 (100 %)
– vain jotka työkykyisiä nyt ja kahden vuoden kuluttua sekä olisivat mieluummin yrittäjiä kuin palkansaajina	99 (100 %)	97 (100 %)	196 (100 %)

Kun edelleen rajattiin tarkastelun ulkopuolelle ne, jotka olisivat mieluummin palkansaajina toisen palveluksessa, oli aineistojen välillä jakaumissa eroja (khii2=10,08; df=2; p=.006). Nyt yritystoimintaa harkitsevien ja suunnittelevien sekä jo yrittäjinä toimivien osuudet luonnollisesti kasvoivat merkittävästi. Kuitenkin työkykyisiksi nyt ja myös kahden vuoden kuluttua yritystoimintaa harkitsevista ja suunnittelevista 177 (62,3 %) työskentelisi mieluummin toisen palveluksessa palkansaajana ja yrittäjistäkin 49 (38,6 %).

Taulukossa 2 on esitetty yrittäjyyden motivaatiotekijöiden valinnan yhteydet yrittäjyyden harkinnan asteeseen (harkitsen tai suunnittelen yrittäjyyttä vs. olen jo yrittäjä) erikseen molemmissa aineistoissa. Kummassakaan aineistossa ei ollut eroja sen suhteen, miten yrittäjyyttä harkitsevat tai suunnittelevat ja toisaalta jo yrittäjänä toimivat kokevat itseä motivoivina yrittäjänä työllistämisen helppouden (Kela: khii2=1,87; df=1; p=.170 / Järjestö: khii2=3,81; df=1; p=.051), tulotason nostamisen yrittäjänä (Kela: khii2=0,82; df=1; p=.366 / Järjestö: khii2=0,00; df=1; p=.984) työjärjestelyjen yksinkertaisemman järjestämisen (Kela: khii2=2,28; df=1; p=.133 / Järjestö: khii2=0,77; df=1; p=.380) tai läheisten toimimisen yrittäjänä (Kela: khii2=0,12; df=1; p=.733 / Järjestö: khii2=0,17; df=1; p=.678) kohdalla. Ainoastaan yrittäjyyskoulutuksen saamisen kohdalla esiintyi Kela-aineistossa tilastollisesti melkein merkitsevä ero motivaatiotekijän valinnassa yritystoimintaa harkitsevien ja suunnittelevien sekä yrittäjänä jo toimivien välillä (khii2=4,49; df=1; p=.034). Tässä yrittäjinä jo toimivista suurempi osa oli saanut yrittäjäkoulutusta opintojensa ohessa. Järjestöaineistossa ei tullut merkitsevää eroa tässäkään motivaatiotekijässä (khii2=0,02; df=1; p=.898). Aineistojen välillä löytyi lisäksi tilastollisesti melkein merkitsevä ero siinä, miten parempi mahdollisuus joustaviin työjärjestelyihin nähtiin yrittäjyyteen motivoivana tekijänä (khii2=4,92; df=1; p=.027). Kela-aineistossa 135 vastaajaa (44,3 %) ilmoitti sen motivoivan yrittäjyyteen, kun vastaavasti tätä suurempi osa vastaajista (144, 53,5 %) järjestöaineistossa katsoi sen motivoivan yrittäjyyteen.

Taulukko 2. Yrittäjäksi ryhtymisen motivaatiotekijät[1].

	Kela-aineisto		**Järjestöaineisto**		**yhteensä**	
	yritystoimintaa harkitsevat / suunnittelevat	jo yrittäjänä toimivat	yritystoimintaa harkitsevat / suunnittelevat	jo yrittäjänä toimivat	yritystoimintaa harkitsevat / suunnittelevat	jo yrittäjänä toimivat
työllistyminen helpompaa yrittäjänä	59 (25,0 %)	23 (33,3 %)	45 (26,6 %)	38 (38,0 %)	104 (25,7 %)	61 (36,1 %)
tulotason nostaminen	53 (22,5 %)	12 (17,4 %)	37 (21,9 %)	22 (22,0 %)	90 (22,2 %)	34 (20,1 %)
työjärjestelyt helpompia yrittäjänä	99 (41,9 %)	36 (52,2 %)	87 (51,5 %)	57 (57,0 %)	186 (45,9 %)	93 (55,0 %)
läheiset toimineet yrittäjinä	70 (29,7 %)	19 (27,5 %)	50 (29,6 %)	32 (32,0%)	120 (29,6 %)	51 (30,2 %)
yrittäjyyskoulutuksen saaminen	83 (35,2 %)	34 (49,3 %)	73 (43,2 %)	44 (44,0 %)	156 (38,5 %)	78 (46,2 %)

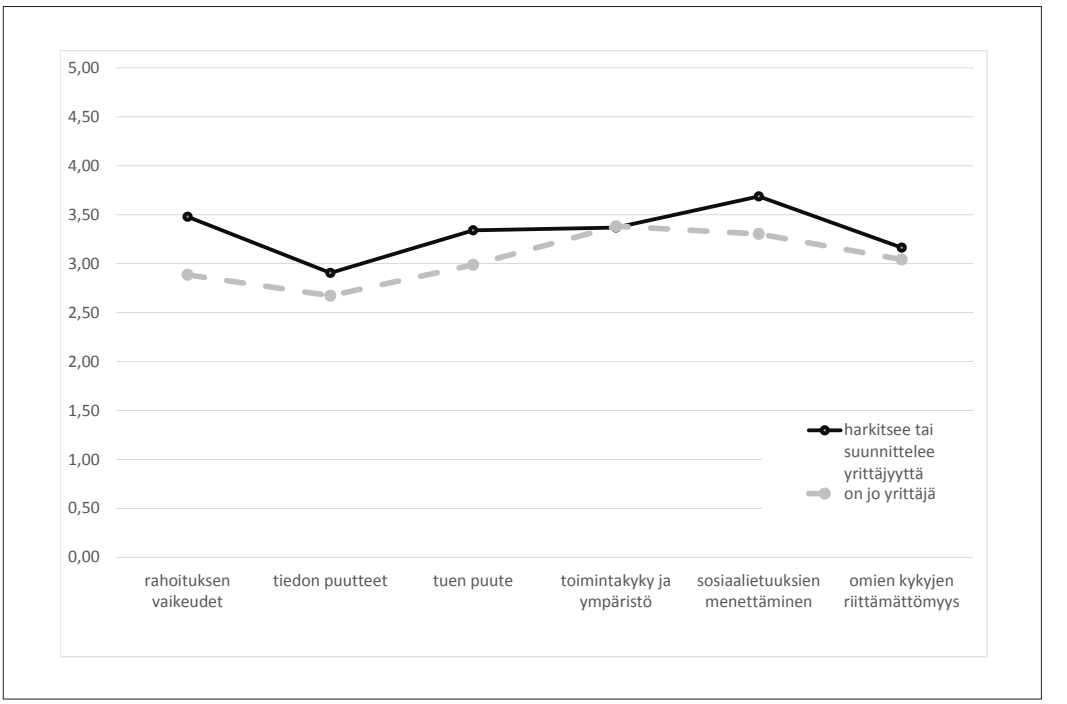
[1] Kunkin motivaatiotekijän kohdalla on taulukossa esitetty lukuna vain sen vastaukseksi valinneiden lukumäärä ja valinneiden osuudet

Koettuja yrittäjyyden estetekijöitä arvioitiin sekä aineistojen välillä (Kela-aineisto ja järjestöaineisto) että yrittäjyyskokemuksen (harkitsee tai suunnittelee yrittäjäksi ryhtymistä sekä on jo yrittäjä). Monimuuttujaisessa tarkastelussa (MANOVA) ei aineistojen välillä ollut eroja yrittäjyyden estetekijöiden arvioinnissa (HT=0,2; F=1,31; df1=6; df2=536; p=.252). Sen sijaan monimuuttujaisessa tarkastelussa esiintyi tilastollisesti erittäin merkitsevä ero yrittäjyyskokemuksen suhteen, ts. yritystoimintaa harkitsevat tai suunnittelevat ja yrittäjinä jo toimivat arvioivat eri tavoin estetekijöitä kokonaisuutena (HT=0,6; F=4,91; df1=6; df2=536; p<.001). Eri aineistoihin kuulumisen ja yrittäjyyskokemuksen välillä ei ollut yhdysvaikutusta (HT=0,2; F=1,31; df1=6; df2=536; p=.252). Tarkasteltaessa eri yrittäjyyskokemuksen omaavien eroja muuttujittain yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) todettiin yrittäjyyttä harkitsevien tai suunnittelevien ja jo yrittäjinä toimivien välillä eroja seuraavissa muuttujissa (kuvio 1): rahoituksen hankkimisen vaikeudet (F(1,541)=17,08; p<.001), tuen riittämättömyys (F(1,541)=5,45; p=.020) ja pelko sosiaalietuuksien menettämisessä (F(1,541)=5,78; p=.017).

Pohdinta

Osatyökykyisiä on totuttu pitämään ryhmänä, jonka paikka on työvoiman marginaalissa – reservinä, joka voidaan ottaa käyttöön mahdollisen työvoimapulan yllättäessä. Reservinä oleminen näyttäytyy alhaisemmalla työllisyysasteella ja suurempana riskinä sijoittua käytettävissä olevien tulojen osalta muuta väestöä alemmalle tasolle. Eurooppalaisessa vertailussa sijoitumme varsin korkealle sekä osatyökykyisten työllisyysasteen (Eurostat, 2018) että yrittäjänä toimivien (European Union, 2014) osatyökykyisten määrän osalta. Koska kuitenkin on maita, joissa yrittäjinä

Kuvio 1. Yrittäjyyden estetekijöiden kokeminen yrittäjänä jo toimivilla ja sitä harkitsevilla tai suunnittelevilla



toimivien osuus osatyökykyisistä työikäisistä on maatamme suurempi, herää väistämättä ajatus, että yrittäjyyden kautta voitaisiin lisätä työelämäosallisuutta kohderyhmässä.

Tätä taustaa vasten kohderyhmän yrittäjäpotentiaali näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa yllättävänkin vähäiseltä. Tämä saanee osittain selityksensä siitä, että yrittäjäpotentiaalin näkökulmasta otimme tarkastelussamme huomioon poissulkevana tekijänä sekä työkyvyttömyyden että halun mieluummin toimia palkansaajana toisen palveluksessa. Etenkin näistä jälkimmäinen on useissa yrittäjäksi ryhtymisen motivaatiotaustaa selvittäneissä tutkimuksissa osoittautunut varsin yleiseksi motiiviksi – mutta saavuttamattomana tai mahdottomana sellaisena (Boylan ja Burchardt, 2003; Cooney 2008; ks myös Godley 2005; Kitching, 2014; Niemelä ym., 2017; RTC Rural, 2001). Vaikka kysymyslomakkeella kartoitettiin vain koettua työkykyä nyt ja lähitulevaisuudessa, pyrimme kahden aineiston tarkastelun avulla muodostamaan myös objektiivisemman ”osatyökykyisyyden vaikeusasteen” näkökulman. Kela-aineiston muodostivat eläkkeensaajan hoitotukea sekä yli 16-vuotiaan vammaistukea saavat henkilöt. Nämä tuet edellyttävät lähtökohtaisesti merkittävää tuen tarvetta toimintakyvyn heikentymisen vuoksi. Vaikka emme voi taata, etteikö järjestöaineistossa olisi näitä tukia saavia, ovat siihen kuuluvat esimerkiksi työuran pituuden ja koulutuksen perusteella työkykynsä puolesta ainakin lähempänä työmarkkinoita. Näin katsomme aineistojen välisen eron kuvaavan myös objektiivisemmin työkyvyn vaikutusta yrittäjäpotentiaaliin. Havaintojemme perusteella katsomme, ettei yrittäjänä toimimisen potentiaalia tai yrittäjien määrän kasvattamisen mahdollisuutta tulisikaan arvioida vain yrittäjänä toimivien ja sitä harkitsevien määrän perusteella ilman, että kontrolloitaisiin koetun työkyvyn ja ”yrittäjä-vai-palkansaaja-preferenssin” vaikutus.

Kuinka suuri on sitten yrittäjäpotentiaali osatyökykyisten joukossa? Kela-aineistossa vain 1,7 % työskenteli työkykyisenä yrittäjänä, joka myös halusi olla mieluummin yrittäjä kuin palkansaajana toisen palveluksessa. Järjestöaineistossa heitä oli 8 %. Tämä on siis kaukana EU:n selvityksen (European Union, 2014) 16 %:n osuudesta. Kela-aineiston perusjoukkoon suhteutettuna tämä tarkoittaisi, että vammaistukea tai eläkkeensaajan hoitotukea saavien joukossa olisi enintään 1 200 yrittäjää ja 2 500 yrittäjäksi harkitsevaa. Todennäköisesti luvut olisivat merkittävästi tätä pienempiä, koska todennäköisesti vastaajiksi valikoituivat ennemminkin paremman työ- ja toimintakyvyn omaavat. Luku on varsin vähäinen esimerkiksi verrattuna Niemelän ym. (2017) esittämään arvioon 6 000–11 000:sta vammaisyrittäjästä. Vaikka emme olisi kontrolloineetkaan yrittäjänä toimivan koettua työkyvyttömyyttä tai preferenssiä toimia mieluummin palkansaajana toisen palveluksessa, jäisi yrittäjinä toimivien määrä silti vain 2 900:an yrittäjään. Mikäli järjestöaineisto kuvaa suurin piirtein osatyökykyisten joukkoa yleensä sen laajassa merkityksessä (n. 600 000), olisi yrittäjinä toimivien lukumäärä noin 48 000. Vaikka luku vaikuttaakin suurelta jää se kuitenkin puoleen EU:n selvityksen (European Union, 2014) perusteella odottamastamme lukumäärästä.

Politiikkatason toimia suunniteltaessa on otettava huomioon, että työkykyisiksi nyt ja myös kahden vuoden kuluttua itsensä kokevista valtaosa työskentelisi mieluummin toisen palveluksessa. Yritystoimintaa harkitsevista ja suunnittelevista toisen palveluksessa olisi mieluummin yli puolet (62,3 %) ja yrittäjistäkin yli kolmannes (38,6 %). Mikäli halutaan taata osatyökykyisille yhdenvertainen mahdollisuus valita työmarkkinoilla itselleen sopiva muoto työelämäosallisuuden toteuttamiseksi, on varottava pakkoyrittäjyyttä. Tämän perusteella pidämme työmarkkinoiden kehittämistä yleisemmin osallisuutta tukevammaksi parempana lähtökohtana kuin vain yksinomaan yrittäjyyden edistämistä. Yrittäjyys näyttäytyy yhtenä mahdollisuutena muiden joukossa, mutta nyt valitettavan usein

pakkona muiden väylien osoittautuessa mahdottomiksi.

Yrittäjyyden motivaatio- ja estetekijöiden osalta yritystoimintaa harkitsevat ja suunnittelevat korostavat jälkimmäisten merkitystä, mutta motivaatiotekijöiden osalta ryhmien välillä ei siis ole eroa. Yrittäjyyden vetotekijät ovat siis yhteisiä niin yrittäjille kuin yrittäjyyttä suunnitteleville, mutta riskien ja esteiden tuottamat näkymät korostuvat suunnitteluvaiheessa. Merkittävimmäksi motivaatiotekijäksi nousee koettu mahdollisuus vaikuttaa työoloihin ja esteeksi etenkin rahoitukseen tai toimeentuloon (sosiaalietuudet) liittyvät huolet. On huomattava, että nämä näyttäisivät olevan myös ei-osatyökykyisten kohdalla huolenaiheena motivaatiotekijöiden liittyessä mm. omaan työhön vaikuttamiseen (Hyytinen ja Pajarinen, 2005). Tätä osatyökykyisyydestä riippumatonta yrittäjyyskuvaa tukee myös se, ettei aineistojen välillä ollut juurikaan eroja yrittäjyyden motivaatio- ja estetekijöissä.

Jos kiinnostus ja halu yrittäjyyteen kumpuaa samoista tekijöistä sairauden tai vamman aiheuttamasta haitta-asteesta tai ylipäänsä osatyökykyisyydestä huolimatta, on tällä myös seurauksensa palvelujärjestelmän rakentamisen politiikalle. Mielestämme selvitys antaa viitteitä, ettei ole syytä rakentaa osatyökykyisille yrittäjyyden tukemisen osalta erillisiä palvelu- ja tukijärjestelmiä muuten kuin niiltä osin, kun osatyökykyisellä henkilöllä on subjektiivinen oikeus tällaisiin palveluihin tai tukiin. Tarkoitamme näillä esimerkiksi vammaisten henkilöiden kuljetuspalveluja tai esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen palveluja.

Yrittäjyyteen kannustaminen erilaisin politiikkatoimenpitein kumpuaa sen tarjoamasta mahdollisuudesta lisätä talouskasvua ja keinona vähentää rakenteellista työttömyyttä. Mitä pienimuotoisemmasta yrittäjyydestä on kyse, painottuu talouskasvun sijaan sen työllisyyttä parantava aspekti. Samalla kasvaa merkitykseltään yritystoiminnan työelämäosallisuuden näkökulma, koska monille palkansaajana toimiminen toisen palveluksessa ei näyttäydy todennäköisenä tapahtumana. Tämä koskettaa monia muitakin erityisryhmiä. Koska yksinään osatyökykyiset ovat pieni erityisryhmä pidämme Euroopan komission ja OECD:n ehdottamaa yleisempää inklusiivisen yrittämisen strategiaa parempana vaihtoehtona (EU ja OECD, 2014).

Lähteet

Ala-Kauhaluoma, M. ja Härkäpää, K. (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312/2006. Työministeriö. Helsinki.

Anderson, M., ja Galloway, L. (2012). The value of enterprise for disabled people. International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 13(2), 93–101.

Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P. ja Tideman, M. (2015) Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. Journal of Vocational Rehabilitation, 43, 41–50,

Balcazar, F. E., Kuchak, J., Dimpfl, S., Sariepella, V., and Alvarado, F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. Psychosocial Intervention, 23(2): 145–150.

Berthoud, R. (2006) The employment rates of disabled people. Department for Work and Pensions. Research Report No. 298. Leeds.

Berthoud, R. (2011) Trends in the Employment of Disabled People in Britain. https://www.ukdataservice.ac.uk/media/.../berthoud.pdf (luettu 22.12.2015)

Blanck, P.D.; Sandler, L.A.; Schmeling, J.L. and Schartz, H.A. (2000). The Emerging Workforce of Entrepreneurs with Disabilities: Preliminary Study of Entrepreneurship in Iowa. Iowa Law Review, Vol.85, No.5, pp 1583–1668

Boylan A, ja Burchardt T (2002) Barriers to self-employment for disabled people. Report for the Small Business Services.

Caldwell, K., Harris, S. P., ja Renko, M. (2012). The potential of social entrepreneurship: Conceptual tools for applying citizenship theory to policy and practice. Intellectual and developmental disabilities, 50(6), 505–518.

Cooney, T. (2008) Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority. Irish Business Journal, 4, 119–129.

Domzal, C., Houtenville, A. ja Sharma, R. (2008) Survey of employer perspectives on the employment of people with disabilities: Technical report. McLean, VA: CESSI. (http://www.edweek.org/media/samuels-survey-blog.pdf) (luettu 28.12.2015)

Dotson, W. H., Richman, D. M., Abby, L., Thompson, S., ja Plotner, A. (2013). Teaching skills related to self-employment to adults with developmental disabilities: An analog analysis. Research in developmental disabilities, 34(8), 2336–2350.

Drakopoulou-Dodd, S. (2015) Disabled entrepreneurs: rewarding work, challenging barriers, building support. University of Strathclyde / International Public Policy Institute Policy Brief. https://strathprints.strath.ac.uk/53559/ (luettu 13.4.2017).

European Union (2014) Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities - Entrepreneurial Activities in Europe. European Commission, ISBN 978–92–79–33519–8

EU ja OECD (2014) Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities - Entrepreneurial Activities in Europe. http://www.oecd.org/cfe/leed/Policy-brief-entrepreneurship-people-disabilities.pdf (luettu 18.11.2018).

Eurostat (2018) Disability database. http://ec.europa.eu/eurostat/web/health/disability/data/database, (luettu 28.6.2018)

Gannon, B. ja Nolan, B. (2005). Disability and Social Inclusion in Ireland. Dublin: The Equality Authority.

Godley, A. (2005). The Emergence of Ethnic Entrepreneurship. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Grammenos, S. (2003) Illness, disability and social inclusion. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.

Hagner, D. ja Davies, T. (2002). Doing my own thing: Supported self-employment for Individuals with cognitive disabilities, Journal of Vocational Rehabilitation 17, 65–74.

Harper, M. and Momm, W. (1989). Self-Employment for Disabled People:Experiences from Africa and Asia. International Labor Office

Haynie, J. M. ja Shepherd, D. (2011) Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. Journal of Applied Psychology, Vol 96(3), May 2011, 501–524.

Hedrick, B., Pape, T. L. B., Heinernann, A. W., Ruddell, J. L., ja Reis, J. (2006). Employment issues and assistive technology use for persons with spinal cord injury. Journal of Rehabilitation Research and Development, 43(2), 185–198.

Hernandez, B., Keys, C. ja Balcazar, F. (2000) Employer attitudes toward workers with disabilites and their ADA employment rights: a literature review. Journal of Rehabilitation, 66, 4, 4–16.

Hjerm, M. (2004) Immigrant Entrepreneurship in the Swedish Welfare State. Sociology, Vol. 38 (4), 739–756.

Hyytinen, A. ja Pajarinen, M. (2005) Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjyysasenteet Suomessa: Havaintoja kyselytutkimuksista. Kansantaloudellinen aikakauskirja, 101, 150–164.

Hämäläinen, K. (1999) Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille. ETLA B 151. Helsinki.

Jones, M.K. ja Latreille, P.L. (2011). Disability and Self-Employment: Evidence from the UK LFS. WELMERC Discussion Paper, Department of Economics, Swansea: University of Wales.

Kitching, J. (2014). Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities. Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship

Larsson, S. (2006) 'Disability management and entrepreneurship: results from a nationwide study in Sweden', International Journal of Disability Management Research, Vol 1, No 1, pp 159–168.

Linnakangas, R., Suikkanen, A., Savtschenko, V. ja Virta, L. (2006). Uuden alussa vai umpikujassa?: Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Stakesin raportteja 15/2006.

McNaughton, D., Symons, G., Light, J. ja Parsons, A. (2006) "My dream was to pay taxes": The self-employment experiences of individuals who use augmentative and alternative communication, Journal of Vocational Rehabilitation 25, 181–196.

Melin, K. ja Melin, K. (2012) Yrittäjyys maahanmuuttajien integroitumisen keinona Pohjanmaalla. Aalto-yliopiston julkaisusarja Crossover 24/2012. Unigrafia Oy, Helsinki.

National Disability Authority (2005). Towards a Comprehensive Employment Strategy for People with Disabilities. Dublin: National Disability Authority.

Niemelä, P., Renko, M., Nikoskinen, T., Heinonen, J., Hytti. U., Lindberg, J., Ray, K., Kaarnasaari, A., Savela, K., Kallionpää, P. Kämäräinen, V. ja Pakarinen, J. (2017) Vammaisten henkilöiden yrittäjyys ja sen tuki. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2017.

ODEP / Office of Disability Employment Policy (2013). Self-employment for people with disabilities. http://www.dol.gov/odep/pdf/2014StartUp.pdf (luettu 30.11.2016)

Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. Disability ja Society, 24(2), 217–229.

Pagán-Rodríguez, R. (2011). Self-employment and job satisfaction: evidence for older people with disabilities in Europe. European Journal of Ageing, 8(3), 177–187.

Parker Harris, S., Renko, M., ja Caldwell, K. (2013). Accessing social entrepreneurship: Perspectives of people with disabilities and key stakeholders. Journal of Vocational Rehabilitation, 38(1), 35–48.

Parker Harris, S., Renko, M., ja Caldwell, K. (2014). Social entrepreneurship as an employment pathway for people with disabilities: exploring political–economic and socio-cultural factors. Disability ja Society, 29(8), 1275–1290.

Renko, M., Harris, S. P., ja Caldwell, K. (2015). Entrepreneurial entry by people with disabilities. International Small Business Journal, DOI: 0266242615579112.

Rigg, J. A. (2005). Labour Market Disadvantage Amongst Disabled People: A Longitudinal Perspective. London School of Economics, CASE Paper 103

RTC Rural (2001). First National Study of People with Disabilities Who Are Self-Employed. RTC Rural, University of Montana Rural Disability and Rehabilitation. Research Progress Report, No. 8

Schur, L. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. Industrial Relations, Vol.42, pp 589–622

Shaheen, G. E. (2016). “Inclusive Entrepreneurship”: A Process for Improving Self-Employment for People with Disabilities. Journal of Policy Practice, 15(1–2): 58–81.

Shaw Trust (2006). Disability and Employment Statistics. Wiltshire: Shaw Trust.

Smith, A. ja Twomey, B. (2002). Labour Market Experiences of People with Disabilities. Labour Market Trends, August

Stoddard, S., Jans, L., Ripple, J. ja Kraus, L. (1998). Chartbook on Work and Disability in the United States, 1998. An InfoUse Report. Washington, D.C.: U.S. National Institute on Disability and Rehabilitation Research.

Taskinen, P. (2012) Osatyökykyisillä on työhaluja terveysongelmista huolimatta. Hyvinvointikatsaus 4/2012, 36–39.

Tötterman, P. ja Tauriainen, L. (2018). Vammaiset ja pitkäaikaissairaat työmarkkinoilla - Miten tilanne on muuttunut tilastojen valossa? Julkaisematon käsikirjoitus.

USDL/. Department of Labor (2001). Small Business and Self-Employment for People with Disabilities. Washington D.C: U.S. Department of Labor.

Vaziri, D., Schreiber, D., Wieching, R., ja Wulf, V. (2014). Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building.

Yamamoto, S., Unruh, D., ja Bullis, M. (2011). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. Journal of Vocational Rehabilitation, 35(2), 117–127.

Globaalia keskustelua työn tulevaisuudesta – ajankohtaiskatsaus ILOsta[1]

Antti Närhinen[2]

Helsingin Sanomien tulevaisuuskirjeenvaihtaja Heikki Aittokoski kirjoitti syksyllä 2018 julkaistussa artikkelissaan, että ”eriarvoisuus on paitsi inhimillisesti sietämätöntä myös maailman kehityksen kannalta huolestuttavaa”. Kansainvälinen työjärjestö ILO on jakanut Aittokosken huolen kohta jo sata vuotta. ILOn perussäännön mukaan maailmanlaajuinen kestävä rauha voi perustua vain sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen. Työllä on keskeinen rooli sosiaalisen oikeudenmukaisuuden saavuttamisessa ja ihmisen perustarpeiden tyydyttämisessä.

Tässä katsauksessa kerron kansainvälisen työjärjestö ILOn satavuotisjuhlavuoden 2019 pääteeman työn tulevaisuuden ympärillä käytävästä keskustelusta, pääosin ILOn viimeaikaisiin, asiaan liittyviin tutkimuksiin ja selvityksiin pohjautuen. (päälähteet ILO 2015a ja ILO 2017c.)

Työn tulevaisuuskeskustelu ILOssa

Globaalin yhteiskunnallisen muutoksen johdosta työn roolia ja yksilöiden työkokemuksia yhteiskunnassa olisi ILOn mukaan arvioitava uudelleen. ILOn yksi vahvuus työn tulevaisuuskeskusteluissa on globaalin ulottuvuuden esille tuominen ja ylläpitäminen – ei ainoastaan taloudelliselta, vaan erityisesti sosiaaliselta kannalta. Toisaalta ILOn osittainen näkymättömyys Suomessa eri politiikka- ja tiedejulkaisussa esimerkiksi verrattuna OECD:n julkaisuihin voi osin johtua juuri tästä painotuksesta.

ILOn työkenttä käsittää maailman noin 3 miljardin vahvuisen työvoiman moninaisine tilanteineen ja olosuhteineen. ILOn toiminnan kes-

[1] Kiitos kommenteista ja oikoluvusta kollegoille, erityisesti korkeakouluharjoittelija Sade Mäntylälle

[2] Antti Närhinen, FM, erityisasiantuntija, ILO-asiat, ulkoasiainministeriö, Geneven edustusto

kiössä on ihmisarvoinen työ (Decent Work), jolla on keskeinen rooli YK:n Agenda 2030 kestävän kehityksen tavoitteen nro. 8 (ihmisarvoinen työ ja talouskasvu) saavuttamisessa. Ihmisarvoinen työ tarkoittaa tuottavaa työtä niin naisille kuin miehille vapaissa, oikeudenmukaisissa, turvallisissa ja ihmisarvoisissa työolosuhteissa.

Tavoitteellisemman työn tulevaisuuteen liittyvän keskustelun ILOssa voi katsoa alkaneen kunnolla vuonna 2013 käynnistyneillä satavuotisaloitteilla. Tarkastelussa ovat olleet juuri puutteet ihmisarvoisessa työssä. Tarkoituksena on ollut saada aikaan keskustelua työn tulevaisuudesta sekä viitoittaa tietä kohti ILOn satavuotisjuhlaa ja sen jälkeistä työn, työelämän ja ILOn tulevaisuutta.

Tulevaisuuskeskustelussa on neljä teemaa: työ ja yhteiskunta, ihmisarvoista työtä kaikille, työn ja tuotannon organisointi sekä työn hallintatapa (governance of work).

Megatrendeissä korostuvat ilmastonmuutos sekä hyvinvoinnin mittaaminen

Tutut globalisaatio, teknologian kehittyminen, väestörakenteen muutos ja ilmastonmuutos luovat raamit myös ILOn tulevaisuustyölle. Näistä ilmastonmuutos on ollut keskusteluissa vahvasti esillä. ILO arvioi, että osa työelämän positiivisesta kehityksestä on saatu aikaan ympäristön kustannuksella, esimerkiksi työssä käyvien köyhien määrän lasku on monessa maassa perustunut enenevään luonnonvarojen käyttöön tai ekologisen jalanjäljen kasvattamiseen. Osana tulevaisuuskeskustelua ILO pohtii, onko bkt ainoa oikea tapa mitata kansantalouden hyvinvointia vai olisiko mittaamisessa otettava aikaisempaa laajemmin huomioon myös ympäristö-, sosiaaliset ja inhimilliset vaikutukset. Bkt ei erittele sitä kasvattavien toimien hyvinvointia lisääviä tai vähentäviä seurauksia. Bkt ei myöskään ota huomioon tulonjakoa kotitalouksien välillä, eikä sellaista toimintaa, missä ei ole rahallista vaihdantaa (markkinatransaktiota), kuten kotona tehtävä työ tai vapaaehtoistyö. Lisäksi esimerkiksi luonnonkatastrofin aiheuttamat korjaus- ja siivoustoimenpiteet lasketaan bkt:hen, muttei katastrofin aiheuttamia haittoja luonnolle tai materiaalivahinkoja. Bkt ei huomioi luonnonvarojen ehtymistä tai vähentymistä. (Berik 2018.)

Jos ja kun ilmastonmuutos ja eriarvoisuus ovat keskeisiä globaaleja haasteita, niiden sisällyttäminen aikaisempaa paremmin politiikkoja ohjaaviin mittareihin antaisi mahdollisuuden arvioida, missä määrin olemme onnistuneet vastaamaan näihin haasteisiin. Ainakin ILOn toimintaa palvelisi mittaamistapa, missä eriarvoisuus ja ilmastonmuutos otettaisiin nykyistä laajemmin huomioon osana taloudellista hyvinvointia. Vastaavanlainen bkt:ta täydentävän hyvinvointitiedon tarve päätöksenteossa on todettu myös Suomessa Valtioneuvoston tulevaisuuselonteossa (2018).

Työ ja yhteiskunta – informaalista kohti formaalia taloutta

ILO ei pidä itsestään selvänä, että kehittyvien ja kehitysmaiden tulevaisuuspolku olisi vastaavanlainen kuin jo kehittyneiden maiden. Yksi merkittävä tekijä kehitys- ja kehittyvien maiden tulevaisuuden kannalta on epävirallisen, informaalin sektorin (talouden) laajuus [3]. ILO arvioi, että noin puolet globaalista työvoimasta toimii epä-

[3] Käytän rinnakkain termejä epävirallinen talous ja epävirallinen sektori. Termistä ei ole olemassa virallista määritelmää. Se sisältää lukuisan määrän erilaisia työntekijöitä, yrityksiä ja yrittäjiä. Yhteistä näille on kokemus epäedullisesta asemasta ja ongelmista, mutta toimintaympäristöstä riippuen haasteet ovat erilaisia. Usein käytetään termiä 'epävirallinen talous', mutta sekään ei kuvaa kaikkia virallisten ja epävirallisten toimintojen välisiä yhteyksiä tai riippuvuuksia. Epävirallinen talous viittaa kaikkeen työntekijöiden tai taloudellisten yksiköiden tekemään taloudelliseen toimintaan, joka lain tai käytännön kannalta ei ole tai on vain osittain virallisten sopimusten/järjestelyjen piirissä (lain ulottumattomissa tai lakia ei jostain syystä sovelleta). Määrittelyn haastavuutta käsitellään ILOn ko. resoluutiossa https://www.ilo.org/stat/Publications/WCMS_636054/lang--en/index.htm

virallisella sektorilla. Työlainsäädännön suojan ulkopuolelle on jätetty erilaisia työntekomuotoja kuten kotitaloustyö. Varsinkin eteläisellä pallonpuoliskolla arviot epävirallisen sektorin suuruudesta ovat maittain jopa yli 90 prosentin luokkaa. Vaikka epävirallinen talous ei tarkoita samaa asiaa kuin pimeä työ (työn ilmoittamatta jättäminen viranomaiselle sosiaaliturva-, vero ja työlainsäädännön kiertämiseksi) tai harmaa talous, puutteet ihmisarvoisessa työssä ovat suurimmat juuri epävirallisella sektorilla työtä tekevillä. Usein ihmiset eivät ajaudu sen piiriin omasta tahdostaan, vaan virallisen sektorin tarjoamien mahdollisuuksien vähäisyydestä johtuen.

Kun talous ja työelämä ovat epävirallisella pohjalla, meno työmarkkinoilla on ajoittain melko raadollista. ILOn arvioiden mukaan lapsityön[4] (5–17-vuotiaat) määrä on noin 152 miljoonaa. 5–11 vuotiaiden osuus on 48 % ja 12–14 vuotiaiden 28 %. Suurin osa, noin 90 prosenttia, lapsityötä tehdään Afrikan, Aasian ja Tyynenvaltameren alueilla. (ILO 2017a.) Pakkotyöuhreja[5] on noin 25 miljoonaa, joista 83 prosenttia on aikuisia ja 17 prosenttia lapsia. Se, milloin pakkotyö muuttuu lapsityöksi, on oma haastava keskustelunsa. Pakkoavioliitossa on noin 15 miljoonaa ihmistä. Yhdessä näitä kahta viimeistä 'kategoriaa' kutsutaan termillä moderni orjuus, ja näistä 25 prosenttia on lapsia sekä 71 prosenttia tyttöjä ja naisia. Alueellisesti modernin orjuuden esiintyminen sijoittuu samoin kuin lapsityö. (ILO 2017b.) Lisäksi vajaat 2,8 miljoonaa työntekijää kuolee vuosittain työtapaturmissa. Nuorten työntekijöiden työtapaturmariski on vanhempia korkeampi. (ILO 2018.) Maailman ihmisistä riittävän sosiaaliturvan piirissä on vajaat 30 prosenttia ja yli puolella eli noin 4 miljardilla ei ole lainkaan turvaa (ILO 2017d). Jo pelkästään näiden lukujen pohjalta on helppo nähdä, että globaaleilla työmarkkinoilla ollaan usein kovin erilaisten rakenteellisten haasteiden edessä kuin kehittyneiden teollisuusmaiden työmarkkinadiskurssissa. Toki mainitut ilmiöt koskevat myös niitä, joskin pienemmässä mittakaavassa.

Ihmisarvoista työtä kaikille?

ILO arvioi vuonna 2015, että noin 40 miljoonaa uutta henkilöä tulee vuosittain työmarkkinoille vuoteen 2030 mennessä (ILO 2015a). Väestön kasvutrendin huomioon ottaen maailman talouden olisi luotava 600 miljoonaa uutta työpaikkaa näiden työllistämiseksi – ja mielellään laadukkaita, ihmisarvoisia työpaikkoja. ILO kysyykin, mistä tulevaisuuden työpaikat syntyvät ja millaisia ne ovat?

ILO pohtii, onko globaalin talouden toiminnassa jokin muuttunut perusteellisesti, tapahtunut sellaisia rakenteellista muutoksia, mihin nykyisillä kansallisilla ja kansainvälisillä politiikoilla ja politiikkavälineillä ei kyetä vastaamaan niin että uusia työpaikkoja syntyisi. Täystyöllisyyteen tähtäävästä tavoitteesta ei kuitenkaan kannata luopua, ja sitä ei voida saavuttaa ilman työllisyyttä painottavia makrotalouspolitiikkoja. Työ puolestaan on parhaimmillaan väylä kohti sosiaalisesti oikeudenmukaisempaa maailmaa.

Makrotalouspolitiikan osalta ILO nostaa esille kaksi tekijää. Ensinnäkin finanssipolitiikan, mikä liian vähän säädeltynä voi aiheuttaa epävakautta talouteen ja työmarkkinoille, sekä kannustaa lyhyen tähtäimen liikevoittoihin pidemmän tähtäimen positiivisen talous- ja työllisyyskehityksen kustannuksella.

[4] Lapset, jotka tekevät kiellettyä tai muutoin sosiaalisesti tai moraalisesti ei hyväksyttävää työtä. Lapsityön määrittelystä ks. tarkemmin esim. https://bit.ly/2F4Idpk

[5] Pakkotyö on mitä tahansa työtä jota tehdään sekä vasten tahtoa, että uhattuna tai rangaistuksen pelossa, ilman työntekijän tietoista ja vapaata suostumusta. Pakkotyön määrittelystä ks lisää esim: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/lang--en/index.htm, ja sieltä 'guidelines concerning the measurement of forced labour'.

Toinen makrotalouteen liittyvä asia on eriarvoisuus. Tämän historiallisesti lähinnä sosiaalisen ja normatiivisen ulottuvuuden ILO näkee koko ajan keskeisempänä osana makrotaloutta. Kasvava eriarvoisuus heikentää talouskasvun mahdollisuuksia luomalla poliittista epävakautta, mikä rajoittaa investointeja ja työpaikkojen syntymistä. Eriarvoisuus synnyttää vastarintaa kasvupolitiikkoja kohtaan, alentaa kulutusta ja heikentää kysyntää. Se lisää myös ihmisten velkaantumista ja sitä kautta aiheuttaa laajempaa rahoituksellista epätasapainoa. ILO arvioi, ehkä historiallisena sosiaalisen oikeudenmukaisuuden 'linnakkeena', että juuri eriarvoisuus oli yksi keskeinen syy viimeisimpään globaalin talouskriisiin.

Työn ja tuotannon organisoinnin moninaiset muodot

Monikansallisilla yhtiöillä on keskeinen rooli maailman kaupankäynnissä. OECD:n mukaan runsas kolmasosa globaalista tuotannosta valmistetaan niissä (OECD 2018). Monikansallisten yhtiöiden toiminta liittyy myös usein alihankinta- ja tai arvoketjuihin. ILO viittaa YK:n kauppa- ja kehityskonferenssi UNCTAD:in arvioihin, joiden mukaan maailman kaupasta noin 80 % tapahtuu osana monikansallisten yritysten tuotantoketjuja. ILO arvioi, että alihankintaketjuissa oli vuonna 2013 runsas 450 miljoonaa työpaikkaa. ILO kuitenkin toteaa, että näihin lukuihin ja niiden mittaamiseen on suhtauduttava suurella varauksella niihin liittyvien mittaushaasteiden vuoksi. (ks. ILO 2016.) Joka tapauksessa alihankintaketjujen ohella monikansalliset yritykset edistävät työpaikkojen syntymistä niiden mukanaan tuomien ja tekemien investointien kautta, erityisesti kehitysmaissa.

Alihankintaketjut ja erilaiset ulkoistamiset aiheuttavat haasteita ILOn kansainvälisten työsopimusten ja niiden noudattamisen kannalta, esimerkiksi niiden tulkinnassa suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön. Joidenkin alihankintaketjujen tuotantodynamiikka ja niissä vallitsevat työelämän suhteet voivat pahimmillaan vaikuttaa negatiivisesti työoloihin. (ILO 2016.) ILOn kolmikantaista periaatejulistusta monikansallisista yrityksistä ja sosiaalipolitiikasta vuodelta 1977 on päivitetty jo joitakin kertoja. Julistus pyrkii ohjaamaan ja kannustamaan monikansallisia yrityksiä ottamaan vastuuta globaalista yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta kehityksestä. Yritysten yhteiskuntavastuusta kerrotaan lisää seuraavassa osiossa.

Maailman työpaikoista 2/3 on pk-yrityksissä. Pienyritysten vaikutus työllisyyteen ja ihmisten toimeentuloon on suuri, ja ILO arvioi suurimman osan työpaikoista syntyvän jatkossakin pienyrityksiin. Pienyrityskenttä on kuitenkin kovin kirjava. Jos sitä käsittelisi vain yhtenä yhtenäisenä kokonaisuutena, voisi riskinä olla työpaikkojen määrän painottaminen niiden laadun kustannuksella. Kaikki mikro- ja pk-yritysten luomat työpaikat eivät välttämättä ole tuottavia tai ihmisarvoisia. Tätä arviota puoltaa muun muassa jo mainittu epävirallinen sektori - ILO arvioi, että noin 90 % mikro- ja pk-yrityksistä kuuluu epävirallisen sektorin piiriin ainakin joiltain osin. (ILO 2015b.)

ILOn kannalta keskeinen kysymys on, kuinka ja millä tapaa työn ja työelämän muutokset vaikuttavat ihmisten ja työpaikkojen siirtymiseen epäviralliselta sektorilta kohti virallista sektoria. Tässä onnistuminen tukee Agenda 2030 tavoitteiden saavuttamista, mutta on ILOn mukaan ennen kaikkea avain ihmisarvoisen työn edistämiseen varsinkin kehittyvissä ja kehitysmaissa.

Myös uudet työn teon tavat ja siirtyminen toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista kohti pirstaleisempia työuria ovat vahvasti läsnä ILOn tutkimuksissa ja tulevaisuuskeskustelussa. Keskustelussa toistuvat tutut digitalisaatio, automatisaatio, robotisaatio, tekoäly, alustatalous, keikka- ja freenlance-työ, jne. Valtioneuvoston tuore tulevaisuuskatsaus näkee julkisen hallinnon päämääränä aseman alustojen sääntelijänä, eräänlaisena alustojen alustana. ILOn näkökulmasta yksi tärkeä kysymys liittyy työntekijän ja työnantajan välisen suhteen muuttumiseen. Kuka on jatkossa työnantaja ja

kuka työntekijä, miten näiden välinen suhde ja vuoropuhelu muototuvat tulevaisuudessa? Entä kuinka ILOn kansainvälisen työnormiston olisi muututtava vastatakseen jatkossa riittävän joustavasti ja ennakoivasti työelämän ja työmarkkinoiden kehitykseen?

Edellä mainitun taloudellisen hyvinvoinnin mittaamisen kannalta kiinnostavia, ja vielä ratkaisemattomia kysymyksiä ovat uudet työn teon muodot ja liiketoimintamallit, varsinkin digitaaliseen internet-talouteen liittyvät. Osaa alustatalouden (ilmaispalvelut) osuutta bkt:sta kuvaa mainostamiseen liittyvät palvelut, joita alustojen kautta myydään eri yrityksille, eikä niinkään niiden käyttäjille suuntaamat palvelut. Suomessa digitalisaation roolia taloustilastoissa on pohtinut muun muassa Tilastokeskus. Vastaavat kuluttajille maksuttomat mainosrahoitteiset palvelut sisältyvät implisiittisesti lopputuotteiden hintaan ja myös mainospalveluiden tuotokseen, jos niitä tarjoava yritys on kotimainen. Tilinpidossa ei siis arvioida erillistä (laskennallista) mediapalvelun kulutusta. Siitä, mitä digitaalisessa taloudessa pidetään lisäarvon luomisena tai tuotoksena ja millä tapaa ne otetaan huomioon osana kansantalouden kirjanpitoa, tarvitaan lisätutkimusta. (ks. Koistinen-Jokiniemi et al. 2017.)

Työn hallintatapa (governance of work)

ILOn toiminta-alue on koko työelämän kansainvälinen kenttä. ILOn keskeinen toimintaväline on kolmikantaisesti työmarkkinaosapuolten kanssa valmisteltava kansainvälinen työnormisto sekä sen ratifioinnin ja toimeenpanon seuranta. Nämä yleissopimukset ovat voimaan tullessaan lakisääteisiä. Toimeenpanoa edistetään myös ihmisarvoisen työn maaohjelmien avulla. Maaohjelmat ovat ILOn keskeisin tapa tukea eri maita, viedä tietotaitoa niihin ja nostaa ihmisarvoinen työ osaksi ko. maiden kehitysstrategioita. Työmarkkinaosapuolet ovat keskeisessä roolissa ohjelmien suunnittelussa ja toimeenpanossa.

Yleissopimusten tulevaisuuden osalta ILO pohtii, jatkuuko useassa maassa menossa oleva sääntelyn purkamistrendi vai kansainvälisten työnormien käytön kasvusuuntaus eri kauppasopimuksissa. Asia liittyy läheisesti vahvistuvaan keskusteluun yritysten yhteiskuntavastuusta (CSR). ILO tiedostaa ja seuraa tätä keskustelua, mutta sen on ollut vaikea määritellä omaa rooliaan CSR:n suhteen huolimatta sen monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevasta kolmikantaisesta periaatejulistuksesta. Esimerkiksi OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille tuntuvat vastaavan ILO:n periaatejulistusta paremmin liike-elämän tarpeisiin. ILO arvioi CSR:n roolin vahvistuvan tulevaisuudessa. Jo nyt raja laillisesti velvoittavan ja vapaaehtoisen toiminnan välillä alkaa hämärtyä, kun tili- ja kirjanpitovelvollisuuden ja muun raportoinnin mekanismeja tiukennetaan.

ILOn toiminnan keskiössä on kolmikantainen yhteistyö ja vuoropuhelu työmarkkinaosapuolten kanssa, mikä on heijastunut myös sen maatason toimintaan eri hankkeissa, ohjelmissa ja projekteissa. Kolmikanta on palvellut ILOa, sen jäsenmaita ja hallintorakennetta ansiokkaasti kohta 100 vuotta. Toisaalta myös arvostelijoita ja haasteita riittää. Osan mielestä kolmikantaisen päätöksentekojärjestelmän tuottamat kompromissit eivät enää vastaa tarpeeksi tai riittävän nopeasti muuttuviin työelämän olosuhteisiin, saatikka kriiseihin. Lisäksi työmarkkinajärjestöjen edustavuus on ollut viime aikoina laskussa, mikä aiheuttaa omat haasteensa niiden legitimiteetille.

Työmarkkinajärjestöt voivat tarjota ratkaisuja olemassa ja edessä oleviin ongelmiin. Edellä on puhuttu laadukkaiden työpaikkojen luomisen merkityksestä varsinkin epävirallisella sektorilla toimiviin pienyrityksiin. ILO näkee yhtenä ratkaisukeinona tähän järjestäytymisoikeuden edistämisen, eli ko. yritysten järjestäytymisen, liittymisen työnantajajärjestöön. Työnantajajärjestöt voisivat puolestaan auttaa yrityksiä löytämään tietoa eri säädöksistä ja liiketoiminta- ja rahoitusmahdollisuuksista, antaa koulutus- ja muita liiketoiminnan kannalta tärkeitä palveluita, kuten kirjanpito-, työterveys-

ja turvallisuuspalveluita, ja näin edistää yritysten siirtymistä kohti virallisempaa toimintaa. Ylipäätänsä pienyritysten kyky ja halu yhdessä neuvotella työnteon ehdoista vaikuttaa työmarkkinoiden toimintaan. Globaaleissa hankintaketjuissa heikommassa asemassa ovat toimijat, joilla ei ole neuvotteluvoimaa.

Loppusanat

Edellä arvioin, että ILOn osittainen näkymättömyys Suomessa eri politiikka- ja tiedejulkaisussa johtuu osin sen laajasta toimikentästä ja osin enemmän sosiaalipoliittisesta kuin taloudellista lähestymistavasta asioihin. ILOn tulevaisuuskeskustelu on kuitenkin monelta osin sellaista, mitä toimivasta globalisaatiosta ja avoimista markkinoista hyötyvässä Suomessa kannattaa seurata, vaikuttamista unohtamatta.

Ensinnäkin, ILO on keskeinen globaali työmarkkinatoimija. Vaikka suuri osa Suomen työ- ja yrityslainsäädännöstä tulee EUsta, niin yhtä tärkeää on muistaa ILOn kansainvälinen työnormisto ja sen velvoitteet. Kansainvälisen työoikeuden perusta mm. järjestäytymisoikeudesta, kollektiivisista neuvotteluoikeuksista, työaikasuojelusta, työsuojelusta perustuu pitkälti ILOn yleissopimuksiin. Suomi on ratifioinut yhteensä 102 ILOn yleissopimusta (ja 4 säännöstöä/protokollaa).

Toiseksi, ILOn eriarvoisuuden kitkemiseen ja ihmisarvoisen työn ja laadukkaiden työpaikkojen edistämiseen tähtäävä toiminta on parhaimmillaan mitä parasta kasvupolitiikkaa, varsinkin maissa, joissa on kehitettävää niin instituutioissa kuin infrastruktuurissa. ILOn yleissopimuksia, lähinnä niiden työ- ja sosiaalipuolen lausekkeita, voidaan myös hyödyntää kansainvälisessä liiketoiminnassa. Sopimusosapuolet voivat edellyttää toisiltaan ILOn normiston mukaista toimintaa ja näin osaltaan edistää ihmisarvoista työtä. Tällöin on samalla kyse liiketoiminnan kehittämisestä entistä vastuullisemmalla, kilpailukykyisemmällä ja kestävämmällä tavalla. On arvioitu, että vastuullisuuden rooli tulevaisuuden kilpailukyky- ja investointeja houkuttelevana tekijänä kasvaa entisestään. Elinkeinopoliittisesti ajateltuna kyse ei ole ainoastaan suomalaisten yritysten toimimisesta ulkomailla, vaan myös ulkomaalaisten yritysten toimimisesta Suomessa ja ulkomaalaisista investoinneista Suomeen. Tuoreen yrittäjyysstrategian mukaan ulkomaalaistaustaiset yritykset muodostavat jo merkittävän osan monista toimialoista ja niiden merkitys näyttää yrityskentässä vain kasvavan (Kekäläinen & Järventaus 2018). Investointeja eri maihin ja maanosiin tekevät puolestaan varsinkin monikansalliset yritykset.

Kolmanneksi, ILOn tutkimus- ja tilastopuolen tiedoista on hyötyä varsinkin globaalia ulottuvuutta tarkasteltaessa. Näen myös, että suomalainen työelämän ja talouden tutkimusosaaminen on sellaista, mille varmasti olisi nykyistä enemmän kysyntää myös ILOssa. Alkava satavuotisjuhlavuosi tarjoaa hyviä mahdollisuuksia osallistua keskusteluun ja tuoda suomalaista osaamista tutuksi eri ILO-foorumeilla.

Neljänneksi nostan esille työmarkkinaosapuolten välisen dialogin ja sen murroksen. Nähtäväksi jää miten kolmikantaa ja sen roolia käsitellään osana ILOn työn tulevaisuuskeskustelua. Kysymyksiä riittää: kuinka käy työntekijän ja työnantajan välisen suhteen työn ja sen tekotapojen muuttuessa? Miten työntekijät ja yritykset jatkossa järjestäytyvät? Minkä roolin tulevaisuuden työelämä antaa työmarkkinajärjestöille, ja kuinka nämä osaltaan ovat mukana rakentamassa ja edistämässä tätä tulevaisuutta?

Työelämän kehittäjätaustan omaavana on myös ilo huomata, että ILO tulevaisuuskeskustelunsa parissa nostaa esille positiivisena mahdollisuutena niin työntekijälle kuin työnantajalle työorganisaatiot, joissa tuloksellinen toiminta perustuu osallistaviin toimintatapoihin (high-involvement work organization). Suomessa työelämän laatuun ja tuottavuuteen liittyvä tutkimus on tärkeä osa työmarkkinoiden ja elinkeinoelämän kehittämistä. ILOn toiminnassa vastaavia aihioita alkaa näkyä, mutta suomalaisten työelämän kehittämisen silmälasien läpi katsottuna ILO tuntuu vielä hieman hakevan

paikkaansa tällä saralla. ILO sinällään tiedostaa työorganisaatioiden kehittämisen, ml. osallistavat systeemit ja toimintatavat, roolin yrityksen tuloksellisuuden mahdollistajina, mutta ehkä taustastaan johtuen painottaa enemmän 'virallisempia' työelämän suhteita, työntekijän ja työnantajan välisiä, kuin syventyy tuloksellisuuden edellyttämään organisaation kulttuuriin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tämä on luonnollinen valinta ILOn työelämän normeihin pohjautuvaan osaamiseen liittyen. Toisaalta tarpeen kansainvälisille työnormeille voi katsoa syntyvän loppupeleissä juuri siitä, mitä työpaikoilla tapahtuu. Sen vuoksi myös ILOlla olisi hyvä olla jatkossa intressi vähintään seurata asiasta käytävää keskustelua ja tutkimusta. Päätän siihen, mistä katsaus alkoi. Helsingin Sanomien tulevaisuuskirjeenvaihtaja Heikki Aittokoski jatkoi mainittua kirjoitustaan eriarvoisuuden haitoista seuraavasti: "Niin kauan kuin on kurjuutta, rikkaus on köyhää. Siinä on tulevaisuustotuus, jossa ei ole mitään neutraalia. Siksi tähyän nyt Afrikan suuntaan."

ILOn tutkimusta ja tilastopohjaa katsomalla sekä ajankohtaista keskustelua seuraamalla Aittokosken suunta on oikea, mutta matkan olisi jatkuttava myös muihin maapallon osiin. Globaalin työelämän ja työmarkkinoiden haasteet ovat huimia, ja ratkaisut vievät tuntuvasti aikaa ja panostusta. Kaikkia työn ja työelämän murroksen vaikutussuhteita emme edes vielä tiedä. Uskon kuitenkin, että työn ja sen teon merkitys on myös jatkossa keskeistä maailman talouden ja sosiaalisen koheesion kannalta. Sen johdosta ILOlle voi toivoa monia onnistumisia seuraaville sadalle vuodelle.

Lisätietoa ILOsta

ILO seuraa ja kehittää toimintaansa lukuisten eri mittareiden kautta. ILOlla on lisäksi omaa tilastotuotantoa https://bit.ly/2zKnxya

ILOn juhlavuoden uutisia ja tapatumia voi seurata https://www.ilo.org/100/en/

Tutkimus- ja selvityspapereita ja muuta työn tulevaisuuteen liittyvää ILO-toimintaa löytyy osoitteesta https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--en/index.htm

Työn tulevaisuus –teemaa työstää ILOn asettama, paljolti akateemisen puolen edustajista koostuva maailman komissio. Sen raportti ja näkemys työn tulevaisuudesta julkaistaan 22.1.2019 https://bit.ly/2PaQ9Wk

Lähteet

Berik, Günseli (2018). Towards more inclusive measures of economic well-being: Debates and practices. ILO Future of Work Research Paper Series 2, Geneva.

ILO (2018). Improving the Safety and Health of Young workers. ILO, Geneva.

ILO (2017a). Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–2016. ILO, Geneva.

ILO (2017b). Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage. ILO, Geneva.

ILO (2017c). Inception Report for the Global Commission on the Future of Work. ILO, Geneva.

ILO (2017d). World Social Protection Report 2017–2019: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals. ILO, Geneva.

ILO (2016). Report IV, International Labour Conference, 105th Session, 2016. Decent work in global supply chains. ILO, Geneva.

ILO (2015a). Report I, International Labour Conference 104th session, 2015. The Future of Work Centenary Initiative. ILO, Geneva.

ILO (2015b). Report IV, International Labour Conference, 104th Session, 2015. Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation. ILO, Geneva.

Kekäläinen, Henrietta & Järventaus, Jussi (2018). Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018–2028. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö

Koistinen-Jokiniemi, Paula; Koskiniemi, Teemu; Lehtinen, Ilkka; Lindroos, Ville; Martikainen, Juha; Montonen, Satu; Savela, Olli & Tuomaala, Eljas (2017). Digitalisaatio ja bkt – miten digitalisaatio näkyy taloustilastoissa. Työpaperi 1/2017. Tilastokeskus.

OECD (2018). Multinational enterprises in the global economy. Heavily debated but hardly measured. OECD policy note.

Valtioneuvosto (2018). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. Osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018.

Ammattibarometrin tulokset työmarkkinoiden toiminnan kuvaamisessa – muutakin tietoa tarvitaan rinnalle

Mika Tuomaala[1]

Työ- ja elinkeinotoimistoissa on nykyisin tehty kaksi kertaa vuodessa arvio noin 200 ammatin kysynnän ja tarjonnan suhteista lähitulevaisuudessa. Ammattien työmarkkinatilanne on määritelty seuraaviin luokkiin:

- paljon pulaa hakijoista
- pulaa hakijoista
- tasapaino
- liikaa hakijoista
- paljon liikaa hakijoita.

Arviot on koottu ns. Ammattibarometri -järjestelmään. Tämä järjestelmä on ollut käytössä koko maan tasolla vuodesta 2011 lähtien. Ammattiluokituksen vaihdon takia vertailukelpoisia tietoja on barometristä saatavissa vuoden 2014 lopusta lähtien.

Yhä useammassa ammatissa työvoiman saanti on vaikeutumassa

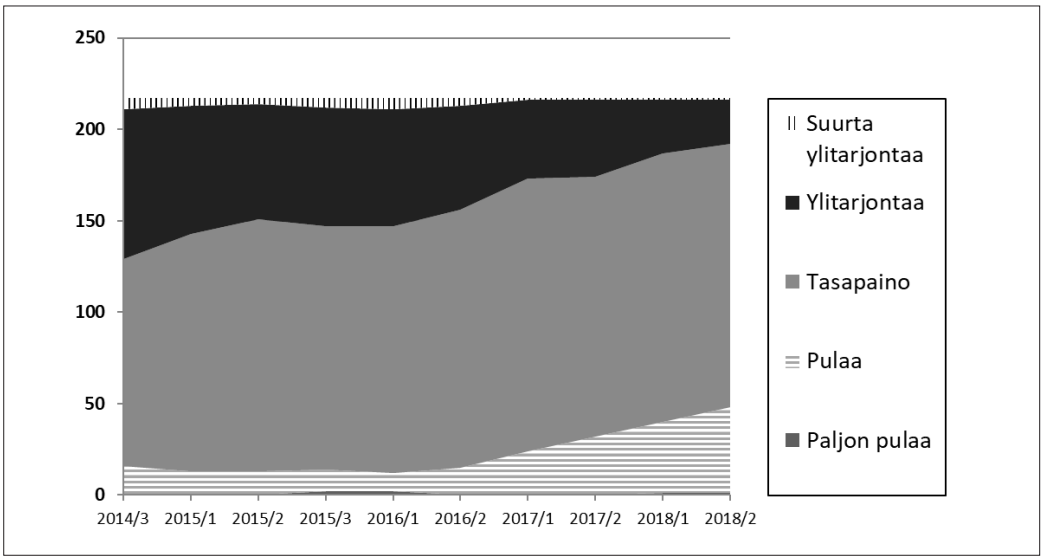
Ammattibarometrissä on niiden ammattien lista, joissa on pulaa työvoimasta, ollut kasvussa ja tämä kasvu on jatkunut. Valtakunnantasolla työvoimapula-ammateiksi syksyllä 2018 määriteltiin jo 48 ammattia. Vuotta aikaisemmin syksyllä tehdyssä arvioinnissa näitä työvoimapula-ammatteja oli 32. Kaksi vuotta sitten työvoimapula-ammateiksi määriteltiin tarkastelussa olleesta reilusta 200 ammatista vain 15 ammattia.

Vastaavasti niiden ammattien lista, joissa on työvoiman ylitarjontaa, on pienentynyt. Viimeisimmässä, syksyn 2018 arvioinnissa, ylitarjonta-ammatteja oli enää 25. Vuotta aikaisemmin ylitarjonta-ammatteja oli 43.

Arvioitsijoiden mukaan suurta pulaa osaavasta työvoimasta on yleisesti puheterapeuttien ammatissa. Rakennusalalla kärsitään erityisesti työnjohtajien ja rakennusinsinöörien pulasta. Pitkään jatkunut pula sairaanhoitajista ja lääkäreistä ei näytä hellittävän. Muutokset pula-ammattien kärkipäässä ovat viime aikoina olleet varsin vähäisiä. Uusina ammatteina pula-ammattinen top 15 -listalle ovat nousseet hitsaajat ja kaasuleikkaajat.

[1] Mika Tuomaala, HM, neuvotteleva virkamies, työ- ja elinkeinoministeriö

Kuvio 1. Ammattibarometriarvioinnissa mukana olleiden ammattien työmarkkinanäkymien jakauma



Ylitarjontaa työvoimasta on erityisesti yleissihteerin ammatissa. Ylitarjonta-ammattien listalla viimeaikaiset muutokset ovat myös olleet vähäisiä. Uutena ammattina ylitarjonnan top 15 -listalle ovat nousseet matkatoimistovirkailijat.

Edellisen kerran hitsaajista, kuten myös muistakin konetekniikan ammatin osaajasta, oli selkeää pulaa vuosituhannen alussa. Kone- ja metalliteollisuudessa työvoiman saatavuusongelmat ovat jälleen yleistymässä. Pulaa on mm. seuraa-

Taulukko 1. Ammatit, joissa on elo–syyskuun 2018 Ammattibarometriarvioinnin mukaan yleisimmin pulaa työvoimasta ja joissa on työvoiman ylitarjontaa

TOP 15 PULAA TYÖVOIMASTA	TOP 15 YLITARJONTAA TYÖVOIMASTA
* Puheterapeutit (suurta pulaa)	* Yleissihteerit (suurta ylitarjontaa)
* Rakennusalan työnjohtajat	* Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit, hatuntekijät
* Rakennusinsinöörit	* Käytön tukihenkilöt
* Sairaanhoitajat ja terveydenhoitajat	* Johdon sihteerit ja osastosihteerit
* Sosiaalityön erityisasiantuntijat	* Graafiset ja multimediasuunnittelijat
* Lastentarhanopettajat	* Mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat
* Ylilääkärit ja erikoislääkärit	* Huonekalupuusepät
* Myyntiedustajat	* Tieto- ja viestintäteknologian asentajat
* Yleislääkärit	* Konepuusepät
* Hammaslääkärit	* Toimittajat
* *Hitsaajat ja kaasuleikkaajat*	* Painajat
* Betonirakentajat ja raudoittajat	* Painopinnan valmistajat
* Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät	* Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat
* Muut rakennustyöntekijät	* *Matkatoimistovirkailijat*
* Toimisto- ja laitossiivoojat	* Pankki ym. toimihenkilöt

Kursivoituna ovat listalle nousseet ammatit

vissa ammateissa: konetekniikan erityisasiantuntijat, koneistajat, konepaja- ja metallituotteiden kokoonpanijat ja moottoriajoneuvojen asentajat.

Ongelmia on nykyisin myös kuljetus- ja maanrakennusalan ammatteihin rekrytoinneissa. Mm. henkilö-, taksi- ja pakettiauton kuljettajia, kuorma-auton kuljettajia ja maansiirtokoneiden kuljettajia on usein vaikea löytää. Lisäksi rekrytointiongelmia on monessa palvelualan ammatissa, esimerkkinä kotiapulaiset, kodinhoitajat ja lähihoitajat.

Ammattibarometrin tuloksia tarkasteltaessa on huomattava, että tarkastelussa olleiden ammattien työmarkkinatilanteen luokittelu tapahtuu kysynnän ja tarjonnan suhteiden perusteella. Huomattava on se, että joissakin top 15 -listalla olleissa ammateissa volyymit ovat suhteellisen pieniä. Esimerkiksi nyt kärjessä olevien puheterapeuttien ammatissa paikkoja on ollut vuoden 2018 alkupuoliskolla yhteensä noin 460 ja työttömiä tällä tarkasteluajalla vain 26. Puheterapeuttien työmarkkinatilanteen tasapainottumisella olisi siis nyt hyvin pieni merkitys Suomen työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan tasapainottumisessa. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteiden lisäksi tarkasteluihin on syytä ottaa kysynnän ja tarjonnan absoluuttiset määrät ja nostaa esille ammatteja, joissa on paljon paikkoja ja paljon työttömyyttä.

Yli kolmasosa avoimista paikoista ja työttömistä työnhakijoista kymmenessä suurimmassa kysyntä- tai tarjonta-ammatissa

Ammattialoittaisia työvoiman kysynnän ja tarjonnan määriä voi tarkastella TEM:n työnvälitystilaston avulla. Tässä on kuitenkin otettava huomioon se, että kaikki paikat eivät tule julkisen työnvälityksen rekistereihin. Suomessa julkisen työnvälityksen käyttöosuus rekrytointikanavana on laskentatavasta riippuen vaihdellut 40 prosentista 60 prosenttiin.

Alla olevaan taulukkoon on koottu tietoja suurimmista kysyntä- ja tarjonta-ammateista vuoden 2018 alkupuoliskolta; kuinka paljon tammi–kesäkuussa on ollut avoimia työpaikkoja ja miten paljon työttömiä (eri työllisyyskoodin hakijoita). Tarkastelussa on käytetty ammattiluokitusta, jossa on yhteensä noin 430 ammattia (4-numerotason luokitus). Työvoiman kysyntä, kuten myös tarjonta on keskittynyt tiettyihin ammatteihin. Alla olevan taulukon 2 ammatit edustavat noin 35 prosenttia kaikista paikoista ja työttömistä.

Taulukko 2. Ammatit, joissa on ollut eniten avoimia työpaikkoja ja työttömiä vuoden 2018 aikana (TEM/työnvälitystilasto)

Ammatti	Paikat 1-6/2018	Ammatti	Työttömät 1-6/2018
Myyjät	30 128	Ei ammattia	49 608
Myyntiedustajat	28 411	Myyjät	21 245
Toimisto- ja laitossiivoojat ym.	21 791	Ammatti ei tiedossa	18 565
Lähihoitajat	13 668	Lähihoitajat	15 058
Talonrakentajat	10 424	Yleissihteerit	12 392
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	10 165	Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	11 368
Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	9 974	Toimisto- ja laitossiivoojat ym.	10 460
Sairaanhoitajat ym.	8 479	Lastenhoitotyöntekijät	9 155
Kuorma-auton ja erikoisajon. kuljettajat	7 921	Kuorma-auton ja erikoisajon. kuljettajat	8 651
Tarjoilijat	7 559	Talonrakentajat	8 636

Työnvälitysrekisterin tietojen pohjalta ammatit voidaan luokitella niiden kysynnän ja tarjonnan määrien ja suhteiden perusteella seuraavasti:

1) ammatteihin, joissa työvoiman kysyntä on suurta tarjontaan nähden
2) ammatteihin, joissa kysyntä ja tarjonta ovat suurin piirtein tasapainossa
3) ammatteihin, joissa työvoiman tarjonta on suurta kysyntään nähden.

Samanaikaisesti paljon kysyntää ja paljon työttömyyttä, mistä on kyse?

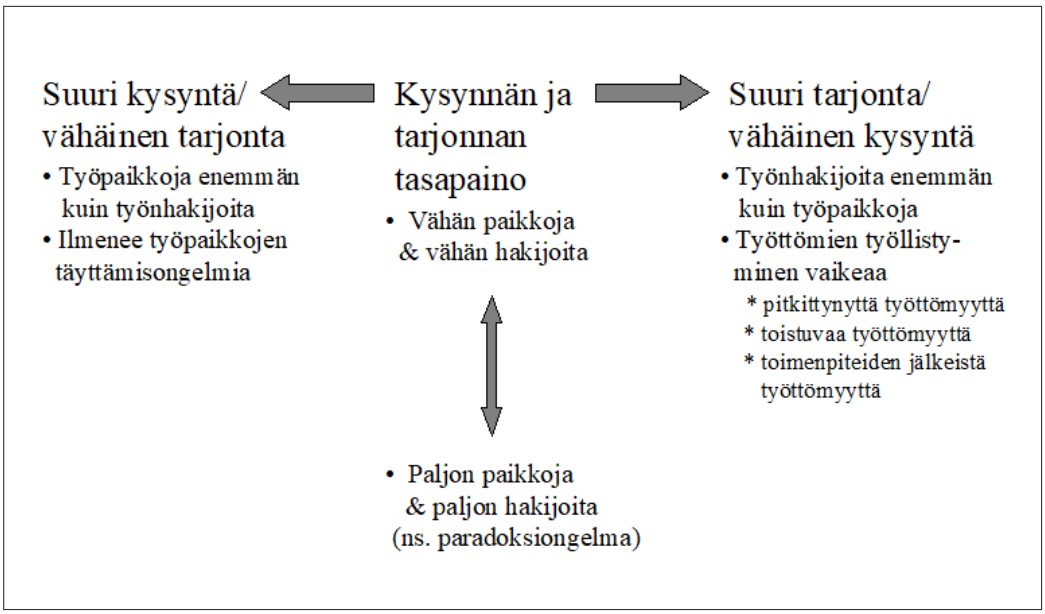
Kysynnän ja tarjonnan tasapainotilanteessa on eräs erityispiirre. On ammatteja, joissa on samanaikaisesti suurta työvoiman kysyntää ja tarjontaa. Näistä ammateista on niiden kysyntä- ja tarjontatilanteen pohjalta käytetty käsitettä ”paradoksiongelma-ammatit”.

Selkeitä paradoksiongelma-ammatteja on löydettävissä myös työnvälitystilastosta. Esimerkiksi taulukossa 2 kymmenestä suurimmista kysyntä- ja tarjonta-ammateista viisi on samoja: myyjät, toimisto- ja laitossiivoojat, lähihoitajat, ravintola- ja suurtaloustyöntekijät sekä kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat.

Ammattibarometriarvioinnissa em. paradoksiongelma-ammatit on yleensä määritelty pula-ammateiksi. Myyjän ammatti on tässä kuitenkin poikkeus. Myyjistä on kova kysyntä, mutta Ammattibarometriarvioinneissa myyjistä, suurista paikkamääristä huolimatta, katsotaan olevan pientä ylitarjontaa.

Miten näitä suuren kysynnän ja tarjonnan ammatteja sitten voisi luonnehtia tarkemmin? Suuret paikkamäärät viittaavat suureen dynamiikkaan ja mahdollisesti kitkatyöttömyyteen. Tutkimusten mukaan työpaikkojen täyttöprosessi suurissa kysyntä- ja tarjonta-ammateissa toimii vaihtelevalla tavalla. Lähihoitajien paikkojen täyttöprosessi on nopea ja näin ollen tehokas, myyjien rekrytointi vaikuttaa myös varsin tehokkaalta. Ravintolan tarjoilijoiden rekrytoinnissa on enemmän tehottomuutta, ja alalla päädytään varsin pitkiin avoinna olojen kestoihin. Pisimpiä avoinna olojen kestoja on myyntiedustajien paikoissa (Räisänen 2018).

Kuvio 2. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan teoreettinen tarkastelumalli (Hämäläinen–Tuomaala 2007)



Työvoimapulan taustalla olevat asiat

Työvoimapulan taustalla olevia syitä ei kartoiteta Ammattibarometrissä. Tämä puute on nostettu usein esille, esimerkiksi VM:n työryhmäraportissa: 19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista (2018). Tarkastelu-ulottuvuuksien lisääminen TE-toimistoissa tehtävään arviointityöhön on kuitenkin haasteellista. Arviointiin liittyvä työmäärä ei saisi kasvaa. Työvoiman saatavuustilannetta ja rekrytointiongelmia kartoitetaan muullakin tavalla ja näiden selvitysten tulosten liittäminen ammattibarometrin rinnalle tuo joitakin tarkennuksia ammattialojen tilanteista. Eräs selvitys, jossa rekrytointiongelmien syitä kartoitetaan, on Tilastokeskuksen toteuttamat työnantajahaastattelut.

Työnantajien näkemyksen mukaan työvoiman saatavuusongelmien taustalla ovat monesti henkilöstön osaamiseen liittyvät syyt: riittämätön koulutus, työkokemus tai puutteet muissa työn vaatimissa taidoissa. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) ovat usein esille nousseet asiat. Ongelmien syyt vaihtelevat työnantajien mukaan jonkin verran toimialoittain (Maunu 2018).

Mikä sitten aiheuttaa seuraavien suurien kysyntä- ja tarjonta-ammattien saatavuusongelmat: myyjät, siivoojat, ravintolatyöntekijät, lähihoitajat ja kuorma-autonkuljettajat? Mikäli työnantajahaastattelun tietoja käytetään vain koko toimialan tasolla, voivat tarkasteluammattien suuret kysyntävolyymit heijastua koko toimialalle. Jos tarkastellaan kaupallista alaa (myyjät), ovat rekrytointiongelmien syyt hyvin samankaltaiset kuin kaikilla aloilla keskimäärin. Osaamisen puutteeseen liittyvät syyt ovat yleisimpiä. Työnhakijoiden koulutus tai työkokemus katsotaan puutteelliseksi. Työpaikkaan tai hakijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät asiat ovat jonkin verran harvinaisempia kaupan alalla. Palvelualalla (siivoojat, ravintolatyöntekijät) työpaikan ominaisuudet nousevat jo enemmän esille rekrytointiongelmien taustalla. Näitä työpaikkaan tai työtehtävään liittyviä asioita ovat mm. työajat, työmatka ja palkkaus. Työpaikan ominaisuudet ovat myös muita aloja yleisempiä rekrytointiongelmien syitä sosiaali- ja terveysalalla (lähihoitajat). Kaikkein useimmin työpaikan ominaisuudet aiheuttavat ongelmia liikenteen toimialalla (kuorma-autonkuljettajat).

Ongelmaksi työnantajahaastattelun tiedoissa on koettu se, että ne kuvaavat vain toisen työmarkkinaosapuolen näkemyksiä. Työnantajat korostavat työnhakijoiden osaamisen puutteita rekrytointiongelmien taustalla. Ennen Ammattibarometrin käyttöönottoa työministeriössä oli käytössä avointen paikkojen aika-ajoittainen kartoitus ja silloin selvitettiin myös vaikeasti täytettävien paikkojen täyttämisvaikeuksien syitä. Tässä kartoituksessa työnhakijaan liittyvät syyt eivät nousset niin merkittävään asemaan kuin toimipaikkahaastatteluissa.

Lopuksi

Räisäsen (2018) mukaan rekrytoinnin kärkiammateissa on jossain määrin trendikasvun tyyppisiä piirteitä ja joidenkin ammattien ilmoitusvolyymin kasvu liittyy taantumakausiin. Osassa kärkiammateissa on pysyvyyttä, mutta monissa myös muutosta. Ammattibarometristä saatavien tietojen ja muiden työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta saatavien tietojen pohjalta työvoimapula-ammatit voidaan luokitella kysynnän ja tarjonnan suhteiden pohjalta pula-/tasapaino-/ylitarjonta-ammateiksi. Lisäksi työvoimapulaa tulisi tarkastella ammateittaisen trendikehityksen sekä luonteen pohjalta rakenteellisena tai suhdanneongelmana.

Ammattibarometriarvioinnin top 15 pula-ammatitkin ovat luonteeltaan erilaisia. Rakenteellisia ongelmia on havaittavissa mm. sosiaali- ja terveysalalla, alalla on yleistyvää tarvetta erityisalojen asiantuntijoista: esimerkkinä puheterapeutit ja sosiaalityön eritysasiantuntijat. Suhdanneluontoiset asiat liittyvät rakennusalan ja teollisuuden työvoimapulaan. Erityisesti alemmin koulutetut rakennusalan ja teollisuu-

den ammatit tippunevat listoilta suhdanteiden heikentyessä, esimerkiksi rakennustyöntekijät ja hitsaajat. Jäljelle jää vielä ammatteja, jotka ovat jatkuvasti esillä niiden ammattien listoilla, joissa on työvoimapulaa. Näitä ovat mm. myyntiedustajat, puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten hoitajat sekä siivoojat. Näillä kaupallisen ja palvelutyön aloilla tilanne on pitkään jatkunut samalaisena. Näiden ammattien ongelmat eivät ole niinkään rakenteellisia tai suhdanteisiin liittyviä. Ongelmien taustalla on enemmän kyse ammattien luonteesta. Ammateissa rekrytoidaan paljon ja vaihtuvuus työpaikoilla on suurta. Työvoiman saatavuudessa ilmenevät ongelmat ovat osa näiden alojen jo ”normaaliksi” katsottavaa työmarkkinatilannetta.

Lähteet

Ammattibarometri. www.ammattibarometri.fi

Ammattibarometri. TEM:n hallinnonalalla käytössä oleva intranet-sovellus

Hämäläinen, Hanna – Tuomaala, Mika: Rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmat vuoden 2007 toukokuussa -työmarkkinoiden tasapainomalli. TM analyyseja 4/2007, työministeriö

Maunu Tallamaria: Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017. TEM-analyyseja 85/2018 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-333-7

Räisänen Heikki: Talouskasvu ja rekrytointi julkisessa työnvälityksessä. TEM-analyyseja 87/2018 http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-364-1

TEM Työnvälitystilastot

VM/Talousnäkymät: 19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista. Työryhmän raportti 17.1.2018. https://vm.fi/documents/10623/6248314/Julkaisu_tyovoimakapeikkoraportti/3352515b-506a-4812-90b0-13262857a406?version=1.0

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta

Korkeakoulututkintojen tunnustamiseen ja täydentämiseen liittyvä sähköinen tiedottaminen – Selvitys asiakaslähtöisen tiedottamisen kehittämiseksi (2018), *Elina Ekholm; Hannu-Pekka Huttunen; Marina Rinas; Kati Tuokkola; Arja Haapakorpi*
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 30/2018

Maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen nopeuttaminen on kotouttamispolitiikan yksi keskeisistä tavoitteista. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kannalta keskeistä on, miten tutkintojen tunnustaminen ja pätevöitymispolut sekä niihin liittyvä ohjaus ja neuvonta toimivat.

Tämän selvityksen tavoitteena on arvioida, kuinka ulkomailla suoritettujen korkeakoulututkintojen tunnustamista ja täydentämistä koskeva tiedottaminen ja ohjaus toimivat digitaalisten kanavien kautta ja mitä kehitettävää nykyisessä järjestelmässä on. Selvityksen aineisto koostuu maahanmuuttajille ja ohjauspalveluiden työntekijöille suunnatuista kyselyistä, yksilöllisistä testauksista ja syventävistä haastatteluista.

Selvityksen perusteella OPH:n ja VALVIRAn nettisivuihin ollaan suhteellisen tyytyväisiä, mutta esiin nousi myös kehittämisehdotuksia. Selvityksessä esitetään, että korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille perustettaisiin kannustava selko- ja monikielinen portaali, jossa tutkintojen tunnustaminen ja laillistaminen olisivat yksi keskeinen sisältö. Lisäksi selvityksessä esitellään kansainvälisiä esimerkkejä esitetyn kaltaisista, tietoa kokoavista portaaleista ja niiden toteuttamistavoista.

Selvityksen kohteena oli sähköinen tiedotus, mutta tuloksissa nousee kuitenkin vahvasti esiin henkilökohtaisen ohjauksen ja neuvonnan tarve sähköisten palveluiden rinnalla.

Työolobarometri 2017 (2018), *Maija Lyly-Yrjänäinen*
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja 32/2018

Työolobarometri kertoo, että palkansaajien kokemukset työelämän laadusta olivat vuonna 2017 monilta osin viime vuosia myönteisempiä. Työllisyyden ja oman työpaikan taloudellisen tilanteen odotetaan menevän entistä parempaan suuntaan. Arviot työn ja työnteon mielekkyyden muutoksista ovat myönteisempiä kuin pitkään aikaan. Myös tietojen saannin sekä kehittymis-

ja vaikutusmahdollisuuksien uskotaan ennemmin kehittyvän parempaan kuin huonompaan suuntaan. Palkansaajilla on aiempaa enemmän mahdollisuuksia oppia ja osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Uusi teknologia ja sen mahdollistamat työtavat ovat työpaikkojen arkea.

Samalla moni tekee töitä nopealla tahdilla ja tiukkojen aikataulujen mukaan. Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työtehtäviin ja työnjakoon eivät ole lisääntyneet. Työpaikolla kohdataan edelleen syrjintää, kiusaamista ja väkivaltaa. Näitä on havainnut vähemmistö palkansaajista, mutta trendit ovat tasaisia ja kertovat siitä, että syrjinnän ja häirinnän kitkemisessä on yhä tehtävää.

Avoimuus ja tasapuolinen kohtelu ovat kehittyneet parempaan suuntaan ja suurin osa palkansaajista kokee arvostusta työyhteisössään. Moni kuitenkin kertoo, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti ja töitä on liikaa työntekijämäärään nähden. Enemmistö kokee, että työ on ainakin jossain määrin henkisesti raskasta. Lisäksi kolmannes arvioi, että työn on raskasta fyysisesti. Tästä huolimatta yhdeksän palkansaajaa kymmenestä sanoo, että oma työkyky on hyvä suhteessa työn henkisiin tai fyysisiin vaatimuksiin.

Vuoden 2017 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen elo- ja syyskuun aikana tekemiin 1 693 puhelinhaastatteluun. Tiedot voidaan luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko Suomessa ja kaikilla sektoreilla.

Näkymiä tulevaan kasvupalvelumarkkinaan

Tutkimus yksityisistä palveluntuottajista kasvupalvelujen tuottajina (2018), *Mikko Valtakari; Juho Nyman; Ira Haavisto; Riikka-Leena Leskelä; Minna Mayer; Valtteri Laasonen; Tommi Ranta*
Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2018

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Suomen palvelumarkkinoiden tilannetta tulevien kasvupalvelujen näkökulmasta ja palveluntarjoajien mahdollisuuksia tarjota uudenlaisia palvelukonsepteja. Tarkoituksena on selvittää eri toimijoiden valmiuksia ja mahdollisuuksia toimia tulevien kasvupalvelujen tuottajina.

Tutkimuksen päähavainto on, että kasvupalvelu-uudistuksen sisältö ja mahdollisuudet tunnetaan palveluntarjoajien keskuudessa huonosti. Maakuntien palveluhankintoihin ja markkinoiden syntyyn liittyy epävarmuuksia, mikä tekee markkinoiden ja liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamisesta vaikeaa.

Kasvupalvelumarkkinat kiinnostavat palveluntarjoajia. Samalla kun kiinnostus kasvupalveluita kohtaan on suurta, tietämys kasvupalveluista ja niiden luomista mahdollisuuksista on suhteellisen vähäistä. Kysely potentiaalisille kasvupalveluntuottajille antaa hyvin positiivisen kuvan potentiaalisten kasvupalveluntuottajien halukkuudesta ja kyvystä toimia tulevilla kasvupalvelumarkkinoilla. Oletettavaa on kuitenkin, että vain osa halukkaista kasvupalveluntuottajista tulee toimimaan kasvupalvelujen tuottajina tulevissa maakunnissa.

Kasvupalvelut eivät ole palvelutuottajien liiketoiminnan näkökulmasta yksi yhtenäinen markkina. Palkkiomallit ja palkkiohinta ovat keskeisiä elementtejä ja ajureita uuden liiketoiminnan ja kasvupalvelumarkkinoiden synnyttämisessä. Tulevien kasvupalvelumarkkinoiden luomisen näkökulmasta on oleellista tunnistaa periaatteet sille, mistä elementeistä tulospalkkioperusteisen mallin ja palvelujen hinnoittelun tulisi koostua.

Nytt inom arbets- och etreprenörskapsforskning

Att informera via elektroniska kanaler om erkännande och komplettering av högskoleexamina – Utredning för att utveckla kundorienterad (2018) *Elina Ekholm; Hannu-Pekka Huttunen; Marina Rinas; Kati Tuokkola; Arja Haapakorpi*
Arbets- och näringsministeriet publikationer 30/2018

Att göra invandrarnas väg till utbildning och sysselsättning snabbare är ett av de viktigaste målen för integrationspolitiken. För högskoleutbildade invandrare är det väsentligt hur erkännandet av examina och möjligheterna att få behörighet samt vägledningen och rådgivningen om dessa frågor fungerar.

Målet med denna utredning är att bedöma hur information och vägledning om erkännande och komplettering av högskoleexamina som har avlagts utomlands fungerar via digitala kanaler och vad som bör utvecklas i det nuvarande systemet. Utredningens material består av enkäter riktade till invandrare och till personal som jobbar med vägledning, individuella test och fördjupande intervjuer.

Enligt utredningen får Utbildningsstyrelsens och Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovårdens webbplatser relativt gott betyg, men även förslag till förbättringar lyfts fram. I utredningen föreslås att det för högutbildade invandrare ska skapas en uppmuntrande portal på flera språk och lättläst språk där erkännande och legitimering av examina ska utgöra ett centralt innehåll. I utredningen presenteras dessutom internationella exempel på liknande portaler för samlad information och beskrivningar av hur de har genomförts.

Utredningen gällde information via elektroniska kanaler, men av resultaten framgår det dock starkt att det finns ett behov av personlig vägledning och rådgivning vid sidan om de elektroniska tjänsterna.

Arbetslivsbarometern 2017 (2018), *Maija Lyly-Yrjänäinen*
Arbets- och näringsministeriets publikationer
ANM rapporter 32/2018

De preliminära uppgifterna om arbetslivsbarometern avslöjar att löntagarnas erfarenheter av arbetslivskvaliteten år 2017 i många hänseenden var mer positiva än under de senaste åren. Man förväntar sig att sysselsättningen och den ekonomiska situationen för den egna arbetsplatsen utvecklas i en allt bättre riktning. När det gäller meningsfullheten med arbetet och arbetandet är bedömningarna av förändringen mer positiva än på länge. Det förväntas också att in-formationstillförseln samt utvecklings- och påverkansmöjligheterna utvecklas snarare i positiv än negativ riktning. Löntagarna

har fler möjligheter än tidigare till lärande och deltagande i utvecklingen av verksamheten på arbetsplatsen. Ny teknik och de arbetsmetoder som den möjliggör hör till vardagen på arbetsplatserna.

Samtidigt arbetar många i en mycket snabb takt och enligt snäva tidtabeller. Möjligheterna att påverka arbetstakten, arbetsuppgifterna och arbetsfördelningen har inte ökat. På arbetsplatserna stöter man också fortsättningsvis på diskriminering, mobbning och våld. En minoritet av löntagarna har upplevt sådant, men trenden är jämn och innebär att det ännu återstår saker att göra för att undanröja diskriminering och trakasserier från arbetsplatserna.

I fråga om öppenhet och jämlik behandling har utvecklingen gått i positiv riktning, och största delen av löntagarna upp-lever att de bemöts med respekt och uppskattning på sin arbetsplats. Många berättar dock att arbetet inte är jämnt fördelat och att arbetsmängden är för stor i förhållande till personalstyrkan. En majoritet upplever att arbetet åtminstone i någon mån är psykiskt ansträngande. Dessutom bedömer en tredjedel att arbetet är fysiskt ansträngande. Trots detta uppger nio av tio löntagare att den egna arbetsförmågan är god i förhållande till de psykiska och fysiska kraven i arbetet.

Uppgifterna i 2017 års arbetslivsbarometer baserar sig på de 1693 telefonintervjuer som Statistikcentralen gjort under augusti-september. Uppgifterna kan på ett tillförlitligt sätt generaliseras till att gälla löntagare inom hela landet och alla sektorer.

Utsikter mot marknaden för tillväxttjänster

Studie om privata tjänsteproducenter som producenter av tillväxttjänster
(2018), *Mikko Valtakari; Juho Nyman; Ira Haavisto; Riikka-Leena Leskelä; Minna Mayer; Valtteri Laasonen; Tommi Ranta*
Arbets- och näringsministeriets publikationer 34/2018

Syftet med studien är att utreda läget på Finlands tjänstemarknad med tanke på de kommande tillväxttjänsterna samt tjänsteleverantörernas möjligheter att erbjuda nya slags tjänstekoncept. Avsikten är att utreda olika aktörers) beredskap och möjligheter att producera tillväxttjänster framdeles.

Studiens huvudobservation är tjänsteproducenterna har dålig kännedom om tillväxttjänstreformens innehåll och möjligheter. Landskapens tjänsteanskaffningar och uppkomsten av en marknad är förknippade med osäkerheter, vilket gör det svårt att identifiera marknaden och affärsmöjligheterna

Marknaden för tillväxttjänster intresserar tjänsteleverantörerna. Samtidigt som intresset för tillväxttjänsterna är stort, är kunskapen om tillväxttjänsterna och de möjligheter de skapar förhållandevis liten. En enkät som genomförts bland potentiella producenter av tillväxttjänster ger en mycket positiv bild av de potentiella producenternas vilja och förmåga att vara aktörer på den kommande marknaden för tillväxttjänster. Det kan dock antas att det endast är en del av de villiga producenterna som kommer att producera tillväxttjänster i landskapen.

Tillväxttjänsterna är inte en enhetlig marknad om man ser det ut perspektivet för tjänsteproducenternas affärsverksamhet. Arvodesmodeller och arvodesbelopp är viktiga element och drivkrafter när ny affärsverksamhet och en marknad för tillväxttjänster ska uppstå. Med tanke på skapandet av en ny marknad för tillväxttjänster är det väsentligt att identifiera de principer som ska styra vilka element en resultatarvodesbaserad modell och prissättningen av tjänsterna ska bestå av.

English summaries

The economic effects of employment protection

Merja Kauhanen, Ph.D., Research coordinator, Labour Institute for Economic Research, Helsinki.

Antti Kauhanen, Ph.D., Chief research scientist, The Research Institute of the Finnish Economy, Helsinki

In April 2018 Juha Sipilä's Government decided to prepare two amendments to the Employment Contracts Act. The first planned reform was related to easing the use of fixed-term employment by allowing an employer to make, without restrictions, fixed-term employment contracts with a young person under 30 years of age who has been an unemployed job seeker for at least three months. The other planned reform was to ease the criteria for individual dismissal in firms employing 20 people or less. Of these two only the dismissal reform was forwarded to the law drafting process.

This article is to large extent based on our expert opinion reports we wrote to the Ministry of Economic Affairs and Employment related to the 'boundary conditions' of the planned dismissal reform. The article summarizes the main findings from the theoretical and empirical literature on the various effects of employment protection on employment outcomes, which we presented in our expert opinion reports appended with the brief summaries of the effects of employment protection on wages and labour productivity.

On the basis of the theoretical literature the direction of the effects of employment protection on aggregate employment and unemployment, wages and productivity are ambiguous. The same ambiguity is also confirmed by the empirical literature as regards the effects of employment protection on aggregate employment and unemployment, wages and labour productivity. In line with theory the empirical literature has also consistently found that stricter employment protection reduces both recruitments and dismissals.

Although the results on the impact of employment protection on labour productivity from different empirical studies are not clearcut, the majority of empirical studies have found negative impact of stricter employment protection regulation on total factor productivity.

New job creation increased in 2017

Heikki Räisänen, Dr. Pol. Sc., Adjunct Professor, Research Director, Ministry of Economic Affairs and Employment; **Tallamaria Maunu**, Lic. Sc. (Econ.), Senior Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment

We analyse new job creation at the facility level in 2017. New job creation is compared to out-flow-replacing recruitment.

In 2017 gross job creation was 640 000. 43.9 % of recruitments were caused by new job creation. The share is somewhat lower than in 2016, but higher than in 2015.

The number of labour shortage, i.e. jobs that could not be filled, was almost double the number of 2016. Even though the situation is worse than in 2016, more new jobs were created in 2017 than in 2014-2016.

Recruitment differs by industry. In social and health care, the number of recruitments is very high but only a small share of new jobs are created. In the bioeconomy, the number of recruitments was 48 % higher than in 2016, but not much more new jobs were created.

New jobs are created in the corporate sector and in establishments expecting personnel growth. Also hiring from abroad and changes in the number of personnel are related to new job creation. According to employers, the most important recruitment channel is the TE-office, and contacts to former employees or job-seekers are the second most important channel. The role of the TE-office is especially big in filling hard-to-fill vacancies.

The complexity of the entrepreneur´s retirement processes – the dynamics and operationalization of the t ransition process

Anu Järvensivu, PhD, Adjunct Professor Gerontology Research Center, Faculty of Sport and Health sciences, University of Jyvaskyla

Monika E. von Bonsdorff, Professor and Academy of Finland Research Fellow

1 University of Vaasa, Kokkola University Consortium Chydenius

2 Gerontology Research Center, Faculty of Sport and Health sciences, University of Jyvaskyla

In this article, we used narrative materials, gathered among seven entrepreneurs, to study the nature of their retirement process. Specifically, we explore the main source of income, typically used in retirement studies, or status-based operationalization and fit of the temporal model of bridge employment in entrepreneur retirement studies. Bridge employment refers to work after retirement. The research questions were as follows: 1) What types of retirement processes can be found among entrepreneurs, 2) what types of variation and diversity can be found in entrepreneur retirement processes, and 3) can bridge employment- type of employment patterns, proceeding from full employment, via bridge employment to full exit from working life and subsequent retirement, be identified in the entrepreneur retirement processes. Our study shows the complexity of the retirement processes and the difficulties the complexity causes when operationalizing and analyzing retirement with simple classifications and linear models.

Is entrepreneurship an effective way for increasing participation in working life among people with disabilities?

Patrik Tötterman, PhD., Senior officer, Ministry of Economic affairs and Employment

Leila Tauriainen, Master of Arts (Education), head of vocational and adult education division, Kiipula Foundation

This paper examines the extent of self-employment among people with disabilities in Finland. Also per-ceived motivators and obstacles evaluated by both those already entrepreneurs or planning entrepreneurial activity were investigated. We had two primarily independent data for this study. The first comprises from a random sample of 10,000 disability benefit receivers who were asked to fill in a questionnaire (N= 1,654).The second sample comprises from NGO volunteers (N=970). Comparing the EU-SILC statistics, the

share of entrepreneurs was extremely low on both samples. Also when in a position where one could choose either working as an employee or entrepreneur, the majority of those planning to become entrepreneurs would rather be employees. Also one third of entrepreneurs would rather be employees. The main motivator for entrepreneurship was better chances for work accommodations where two main perceived obstacles was benefit trap and problems in access to finance for business start-up. Compared to entrepreneurs, those planning entrepreneurial activity evaluated challenges more restricting where there was no group differences on evaluating the motivators.

Recent employment and entrepreneurship studies

Electronic communications regarding the recognition and complementing of university diplomas – A report, with the aim of furthering customer-oriented communications (2018), *Elina Ekholm; Hannu-Pekka Huttunen; Marina Rinas; Kati Tuokkola; Arja Haapakorpi*
Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 30/2018

Accelerating training and employment routes for immigrants is one of several key priorities in our integration policy. The functioning of recognition procedures for diplomas and routes to qualification, as well as relevant guidance and assistance, are essential for immigrant graduates.

This report aims to assess whether digital channels are a useful means of offering communications and guidance, regarding the recognition and complementing of foreign qualifications. Also, which aspects of current procedures could be developed. The report dossier consists of surveys conducted among immigrants and employees of guidance services. It also includes individual tests and in-depth interviews.

According to the report, the Finnish National Agency for Education and VALVIRA websites are satisfactory. However, the interviewees also expressed proposals for further development. The report suggests that a multilingual, easy-to-read website be set up for immigrant graduates, with information on the recognition and legalisation of degree diplomas. The report also presents examples from abroad, of such informative websites, discussing the manner in which these websites were compiled.

The report aimed to discuss electronic communications. However, the results obtained highlight a need for individual guidance and assistance in addition to electronic services.

Working Life Barometer 2017 (2018), *Maija Lyly-Yrjänäinen*
Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment
MEAE reports 32/2018

The Working Life Barometer reveals that, in 2017, employees' experiences of the quality of working life were in many respects more positive than in the past few years. Employment and the financial situation in employees' own workplaces are expected to improve further. The estimates about changes at work and changes in the meaningfulness of work are more positive than they have been for a long time. Access to information and the opportunities to develop and influence are believed to improve rather than

deteriorate. Employees now have more opportunities to learn and participate in developing the activities at the workplace. New technology and the working methods enabled by it are part of the daily routines at workplaces.

At the same time, many work at a fast pace and according to tight schedules. The possibilities to influence one's pace of work, work tasks and the division of work have not increased. Discrimination, bullying and violence are still encountered at workplaces. They have been observed by a minority of employees, but the trends are stable and reveal that a lot still needs to be done to eradicate discrimination and harassment.

Transparency and equal treatment have developed positively, and employees feel that they are respected in their work community. Many report, however, that duties are unequally distributed and that there is too much work compared to the number of employees. Most employees find their work to be mentally taxing to some degree. One in three employees find their work also physically straining. Nevertheless, nine in ten employees assess that they their ability to work is good in relation to the mental or physical requirements of their work.

The data used in the Working Life Barometer 2017 is based on 1,693 telephone surveys conducted by Statistics Finland during August and September. The data can reliably be generalised to apply to employees everywhere in Finland and in all sectors.

The aim of the study is to investigate the situation of the Finnish service market from the point of view of future growth services, as well as the opportunities for service providers to offer new kinds of service concepts. The aim is to study the opportunities and abilities of various to act as providers of future growth services.

The main discovery of the study is that awareness of the content of the growth service reform and its possibilities is poor among the service providers. There are uncertainties related to the procurement of services in the counties and the creation of markets, which makes it difficult to identify markets and business opportunities.

Service providers are interested in the growth service market. While there is great interest in growth services, there is relatively little knowledge of growth services and the opportunities they create. A survey of potential growth service providers shows a very positive image of the willingness and ability of potential growth service providers to operate in the future growth service market

From the business perspective of service providers, growth services are not a single, unified market; so far, they are a fragmented mosaic of different kinds of customer needs and services as well as business opportunities. Incentive models and an incentive price are key elements and drivers in creating new business and a growth service market. From the point of view of creating a future growth service market, it is essential to identify the principles for the elements the incentive-based model and service pricing should consist of.

Views on the future growth service market

A study of private service providers as providers of growth services (2018), *Mikko Valtakari; Juho Nyman; Ira Haavisto; Riikka-Leena Leskelä; Minna Mayer; Valtteri Laasonen; Tommi Ranta*
Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 34/2018

Kuvioiden luettelo

Sivu

List of charts

Page

Taulukoiden luettelo

Sivu

VÄESTÖ JA TYÖVOIMA

TYÖLLISET

TYÖTTÖMYYS

List of tables

Page

POPULATION AND LABOUR FORCE

EMPLOYED PERSONS

UNEMPLOYMENT

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA

Sivu

TYÖVOIMAPOLITIIKKA

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

ALUEELLISET TAULUKOT

EMPLOYMENT SERVICE,

Page

LABOUR MARKET POLICY

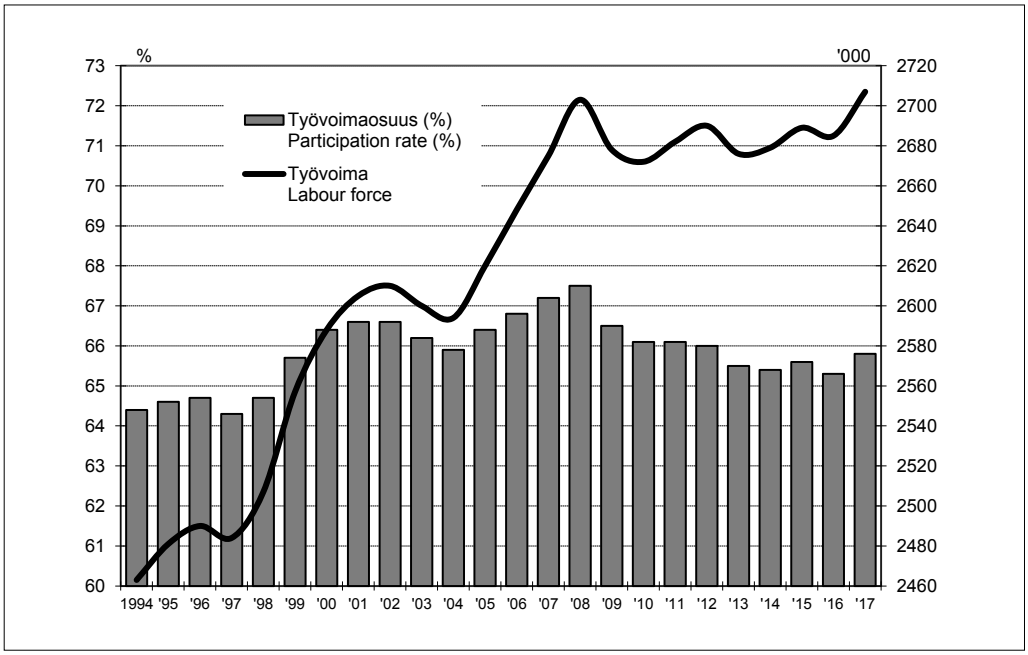
INTERNATIONAL STATISTICS

TABLES BY DISTRICT

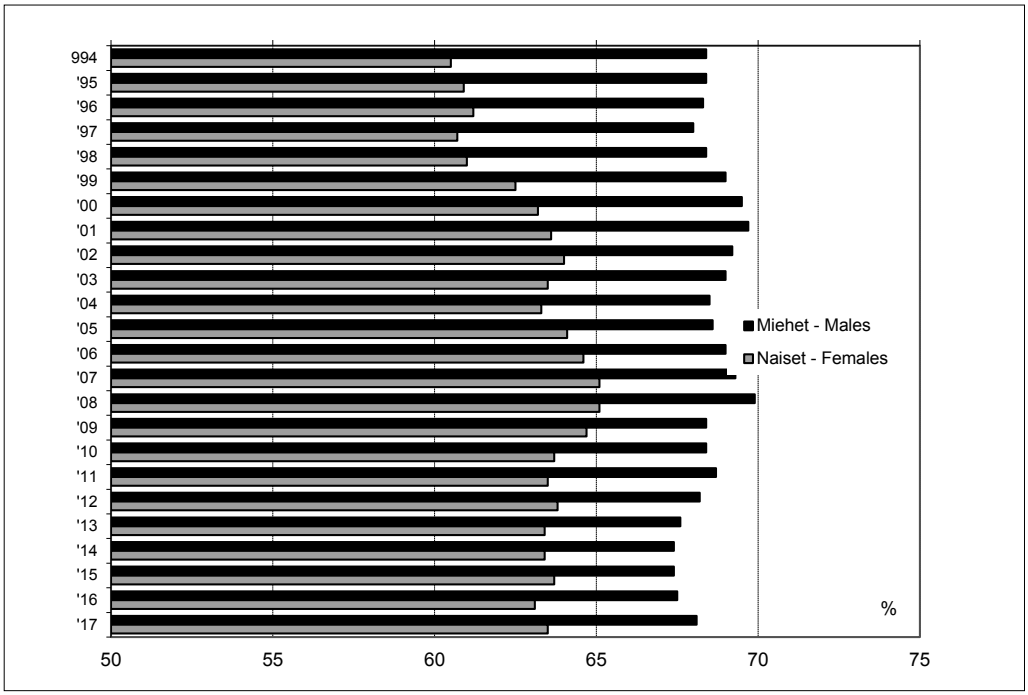
Kuviot

Figures

Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet
Chart 1. Labour force and labour force participation rates

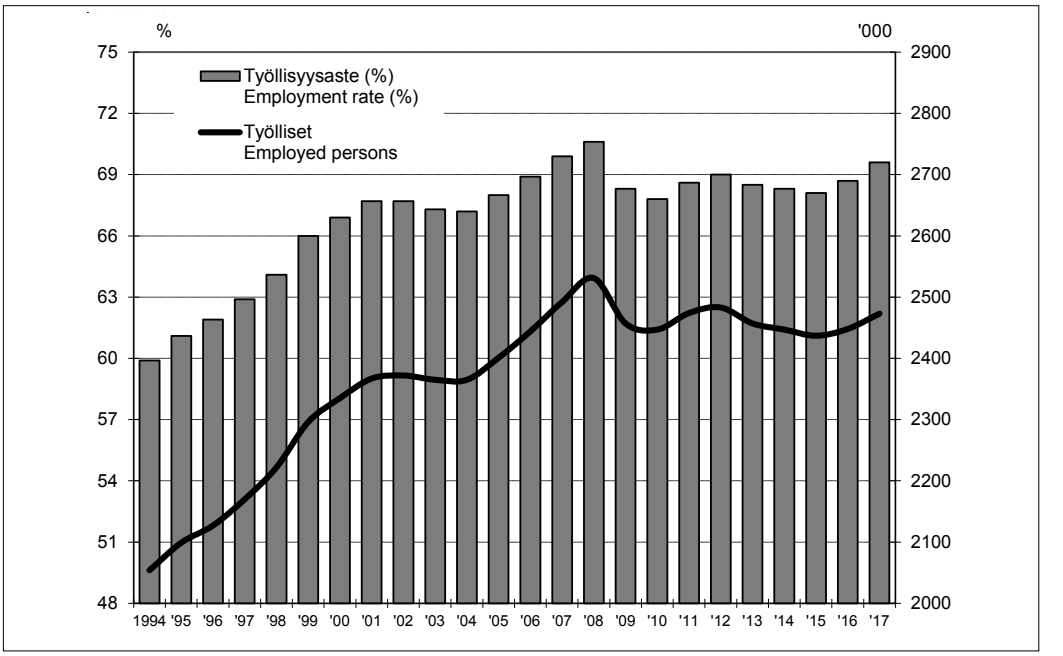


Kuvio 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan
Chart 2. Labour force participation rates by sex

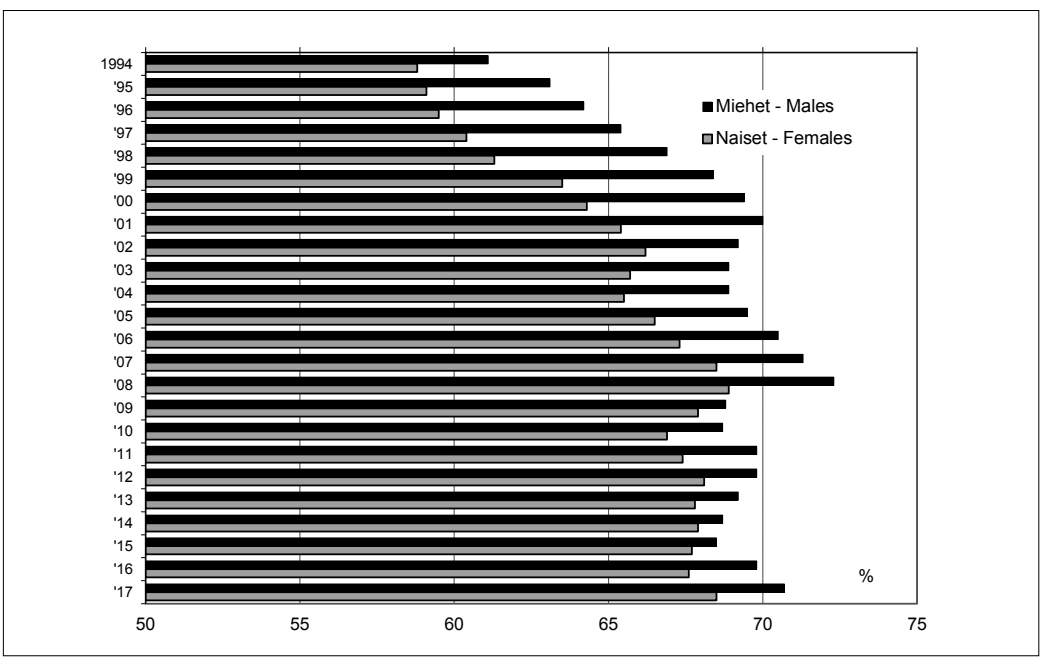


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet
Chart 3. *Employed persons and employment rates*

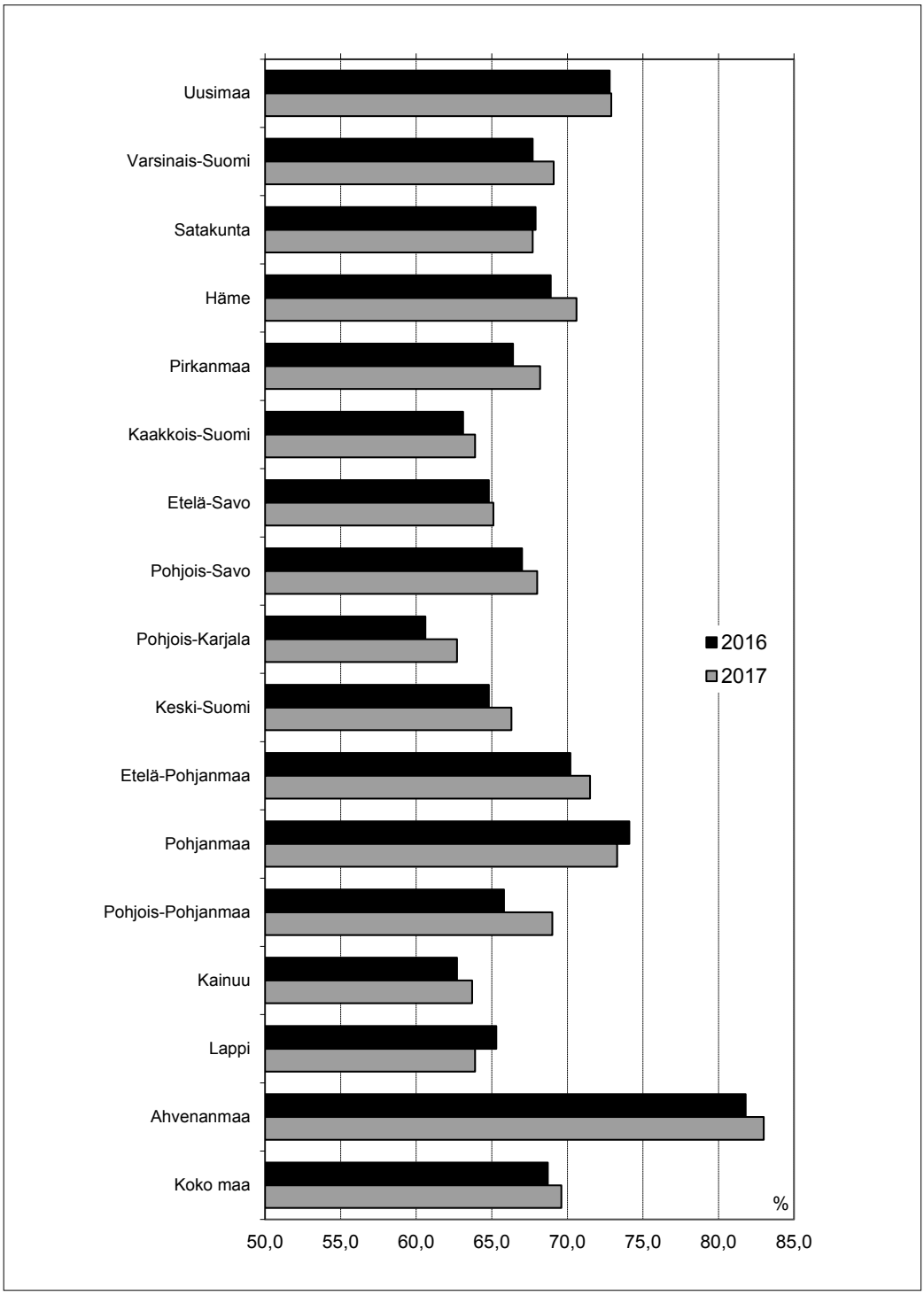


Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan
Chart 4. *Employment rates by sex*



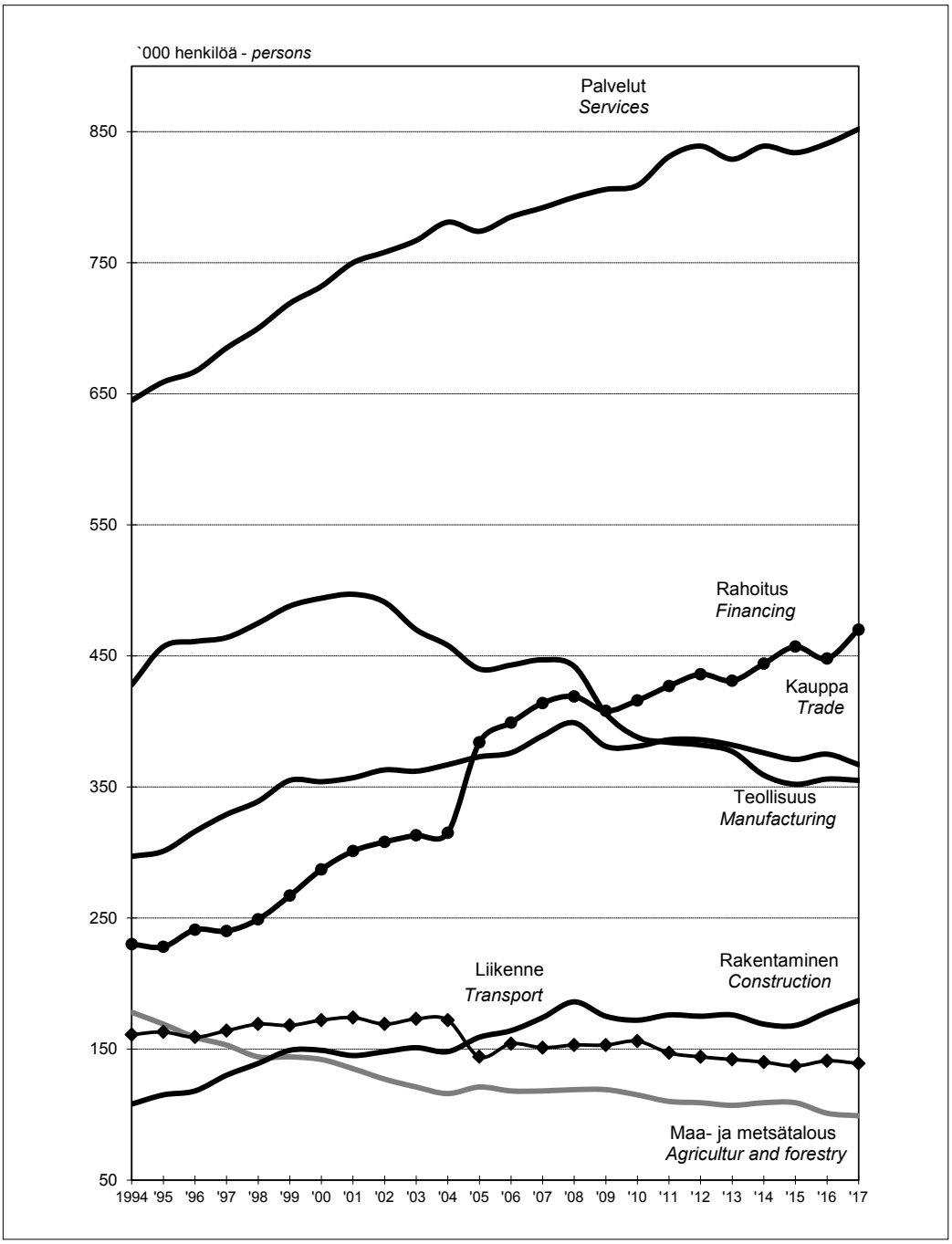
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain
Chart 5. *Employment rates by administrative district*



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

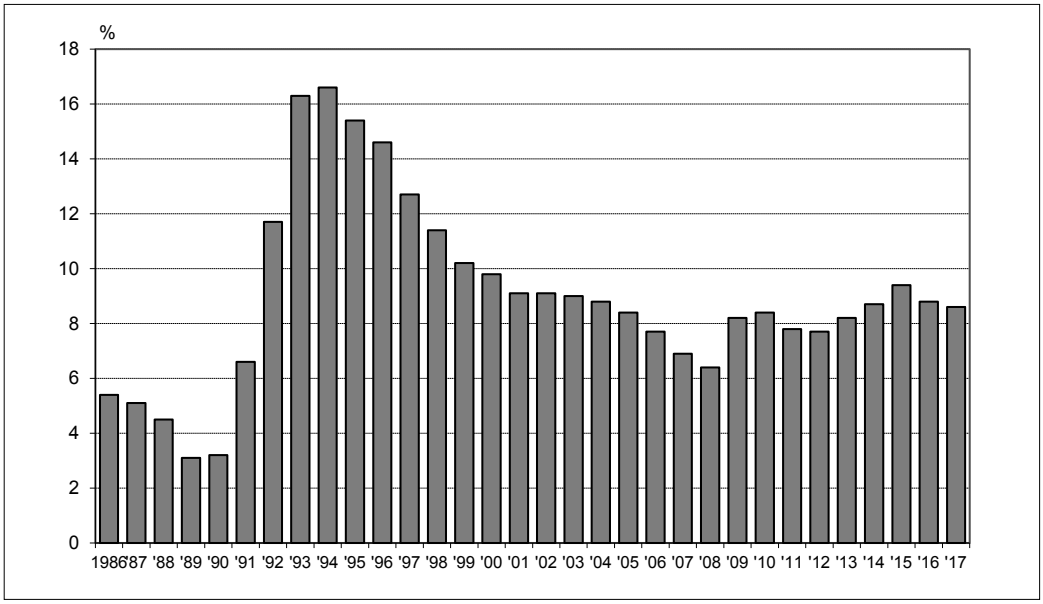
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain
Chart 6. *Employed persons by industry*



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

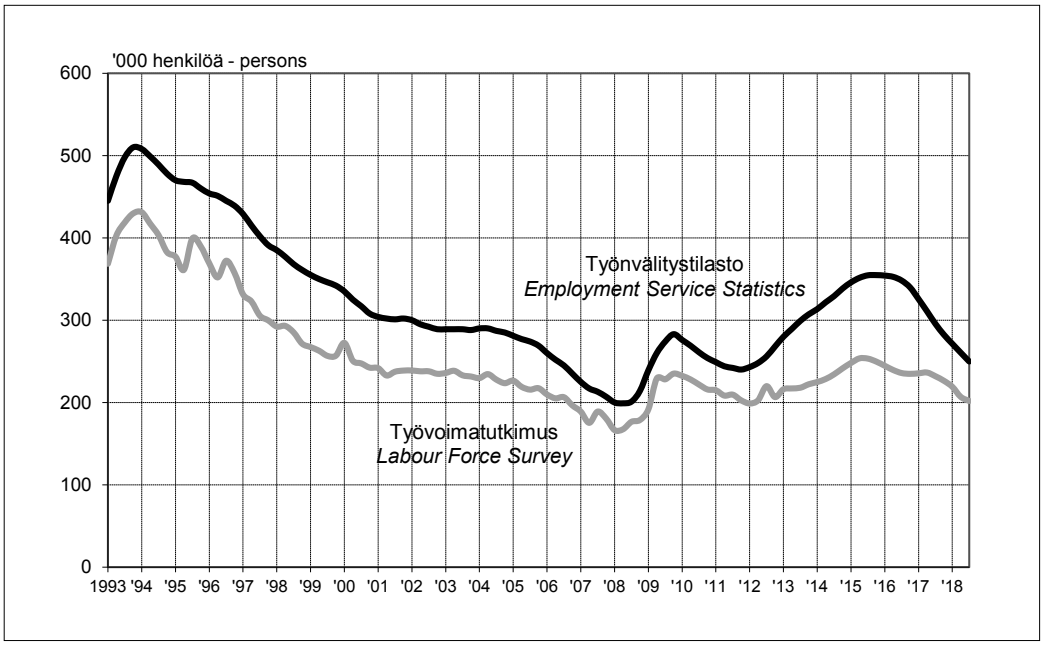
Vuodesta 2005 lähtien uuden TOL2008 toimialaluokituksen mukaan, joka aiheuttaa tasomuutoksen.
From 2005 based on new TOL2008 industrial classification which cause break in series.

Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan
Chart 7. *Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition*

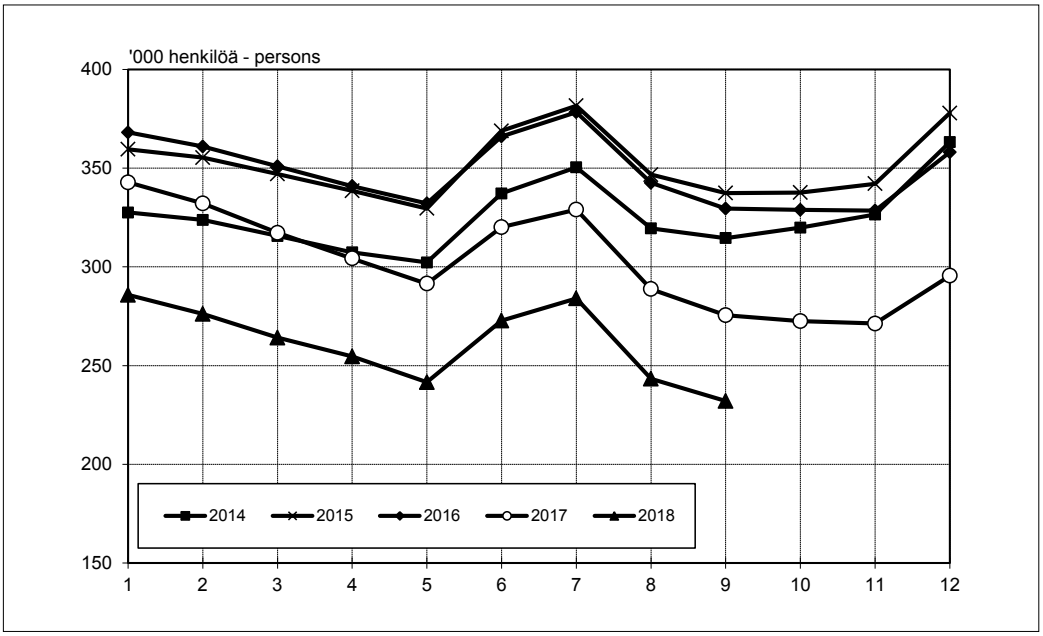


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut
Chart 8. *Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures*

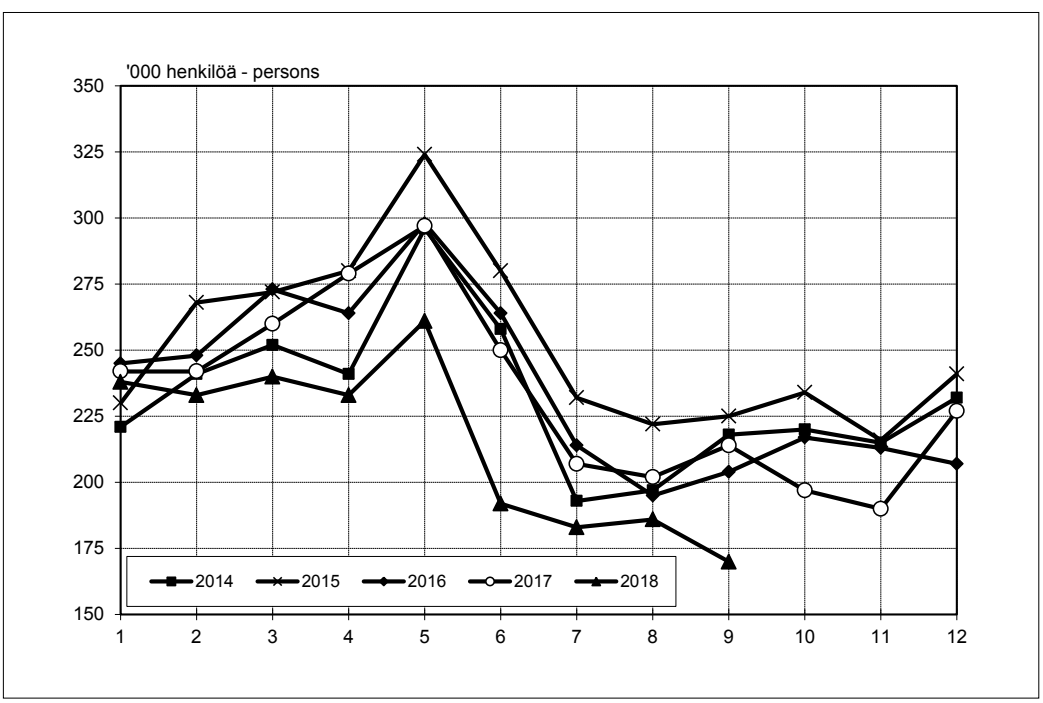


Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain
Chart 9. *Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures*



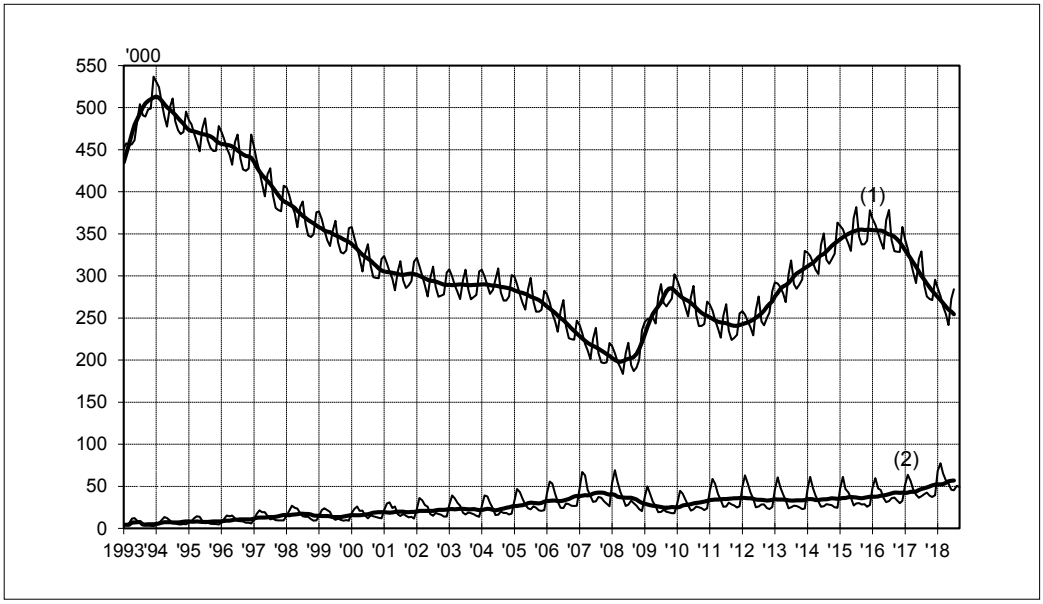
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain
Chart 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

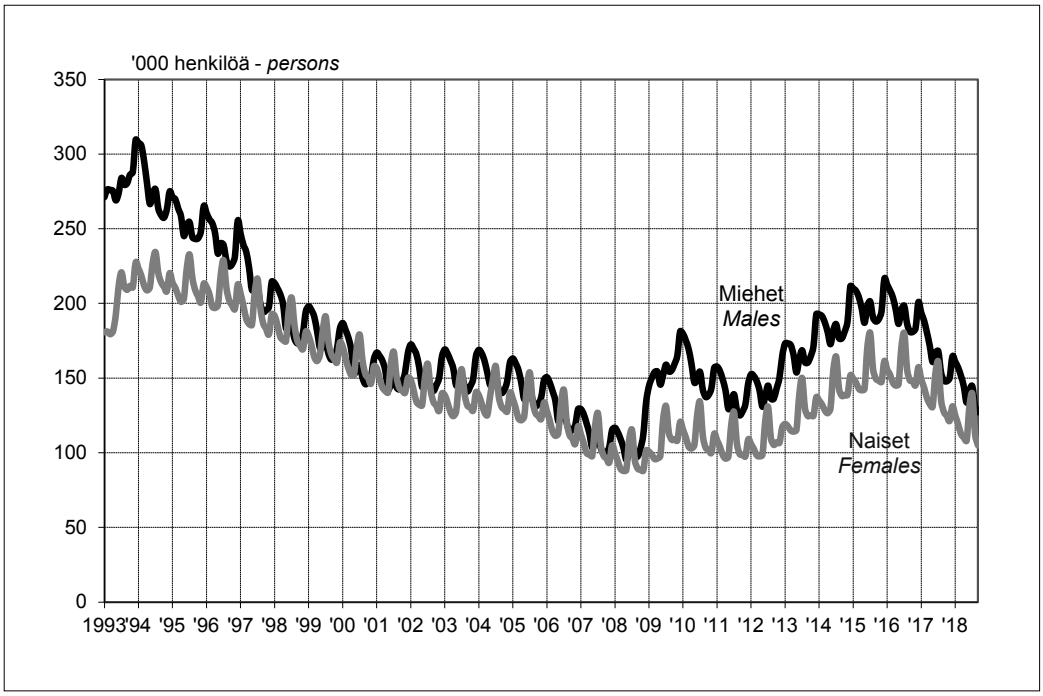


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet työpaikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina
Chart 11. Unemployed persons seeking work (1) and unfilled vacancies (2) at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures

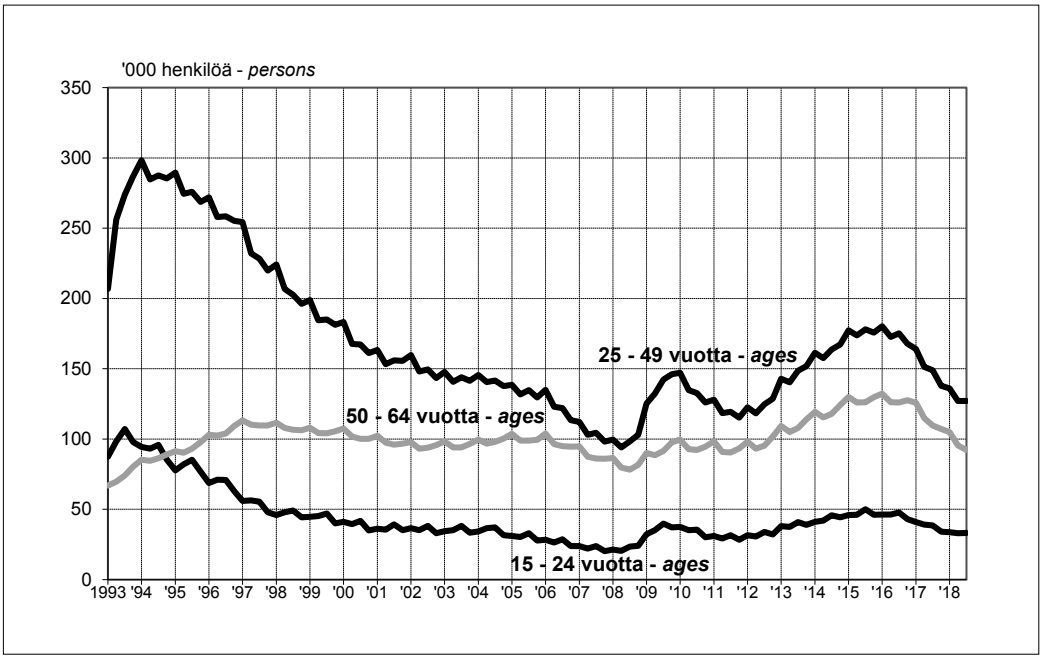


Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures

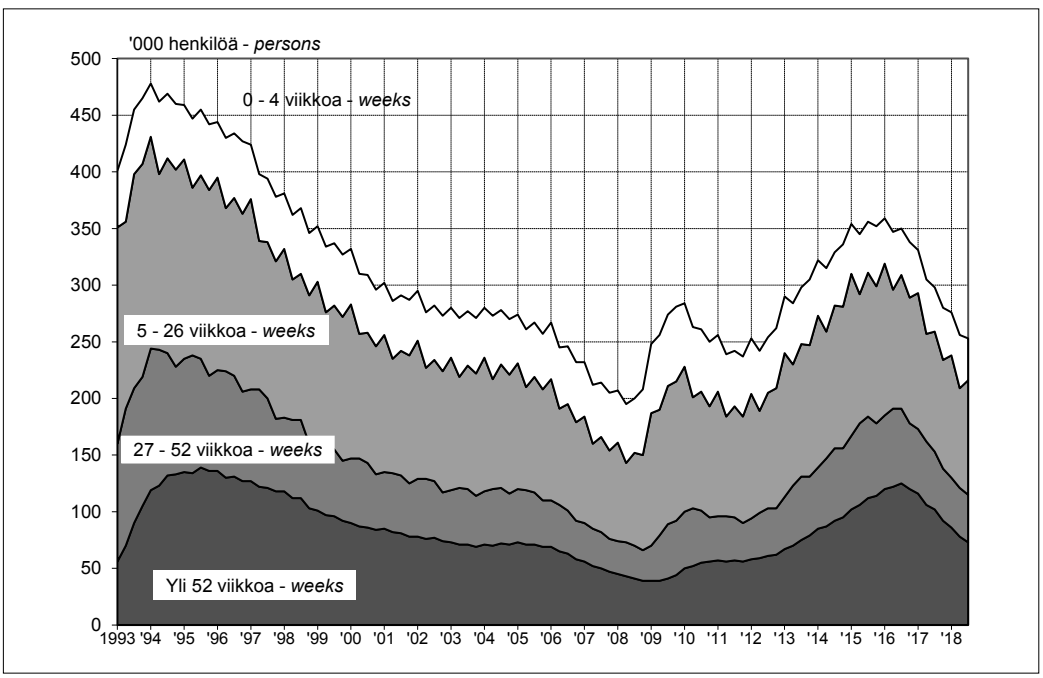


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain
Chart 13. *Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures*

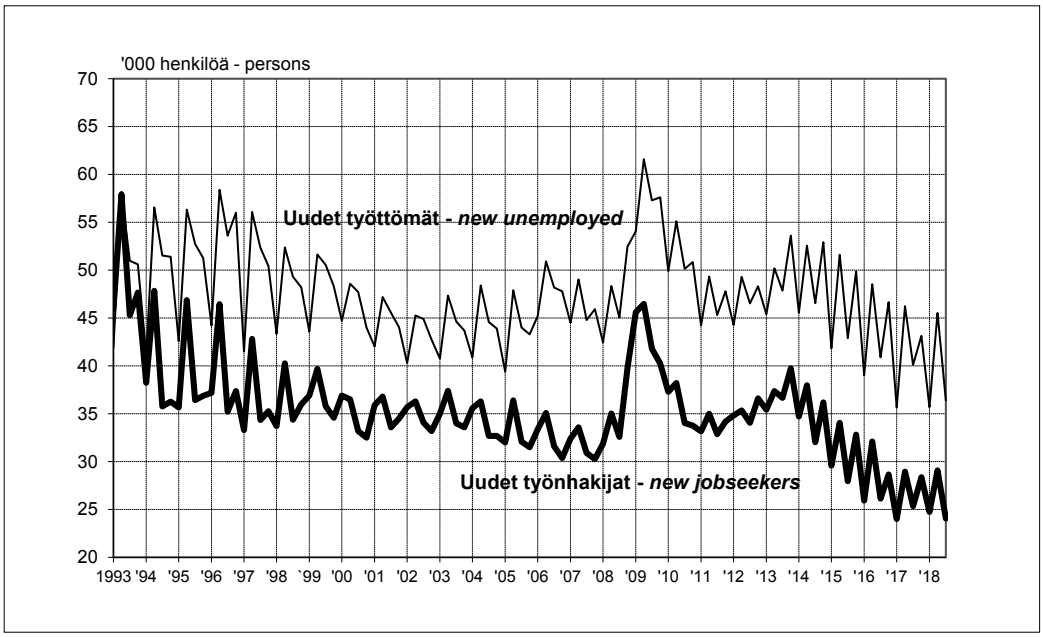


Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
Chart 14. *Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks*

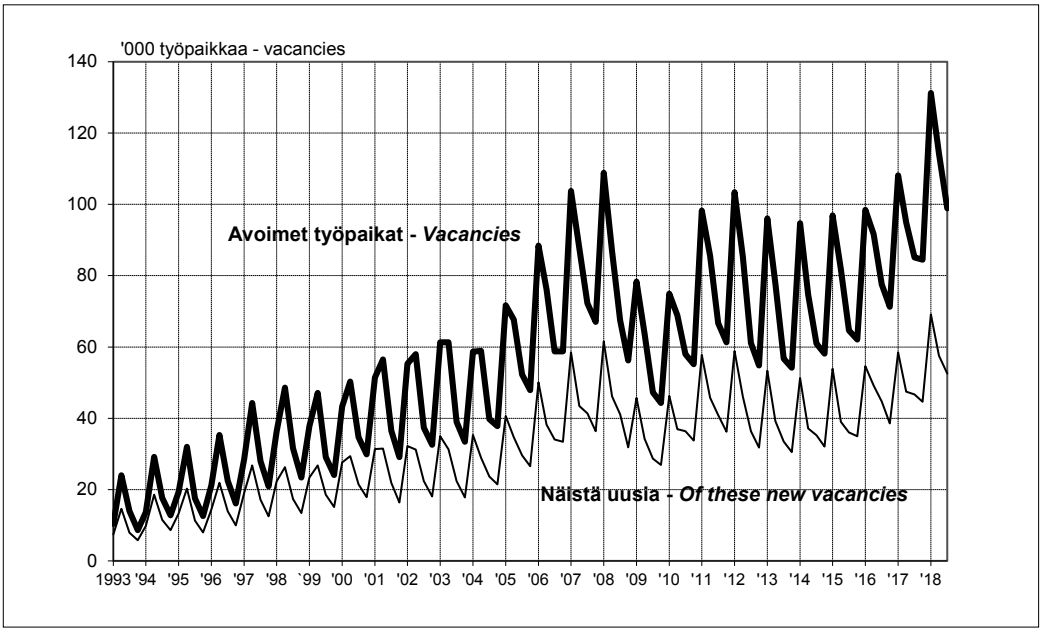


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain
Chart 15. *New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures*

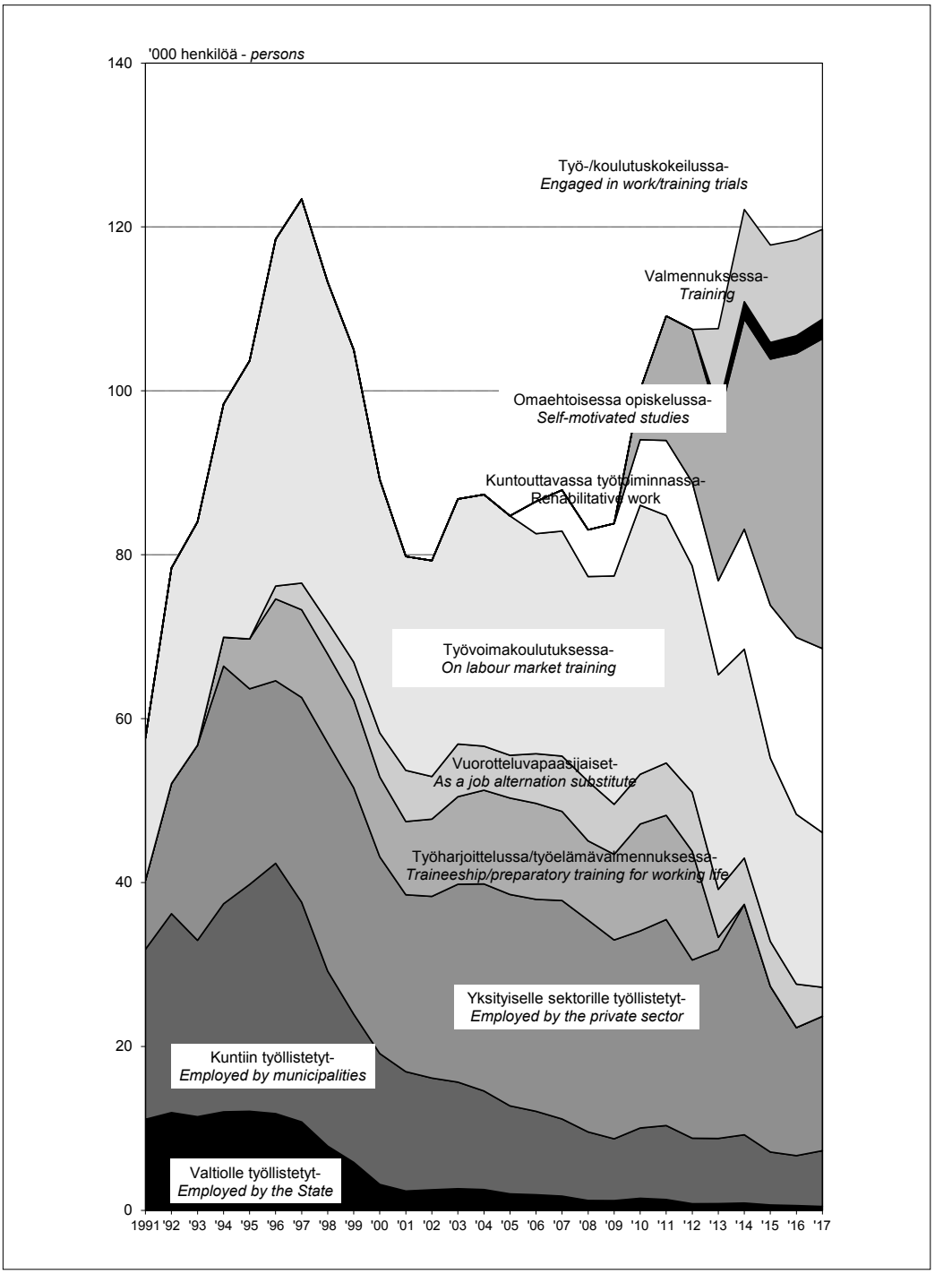


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain
Chart 16. *Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures*



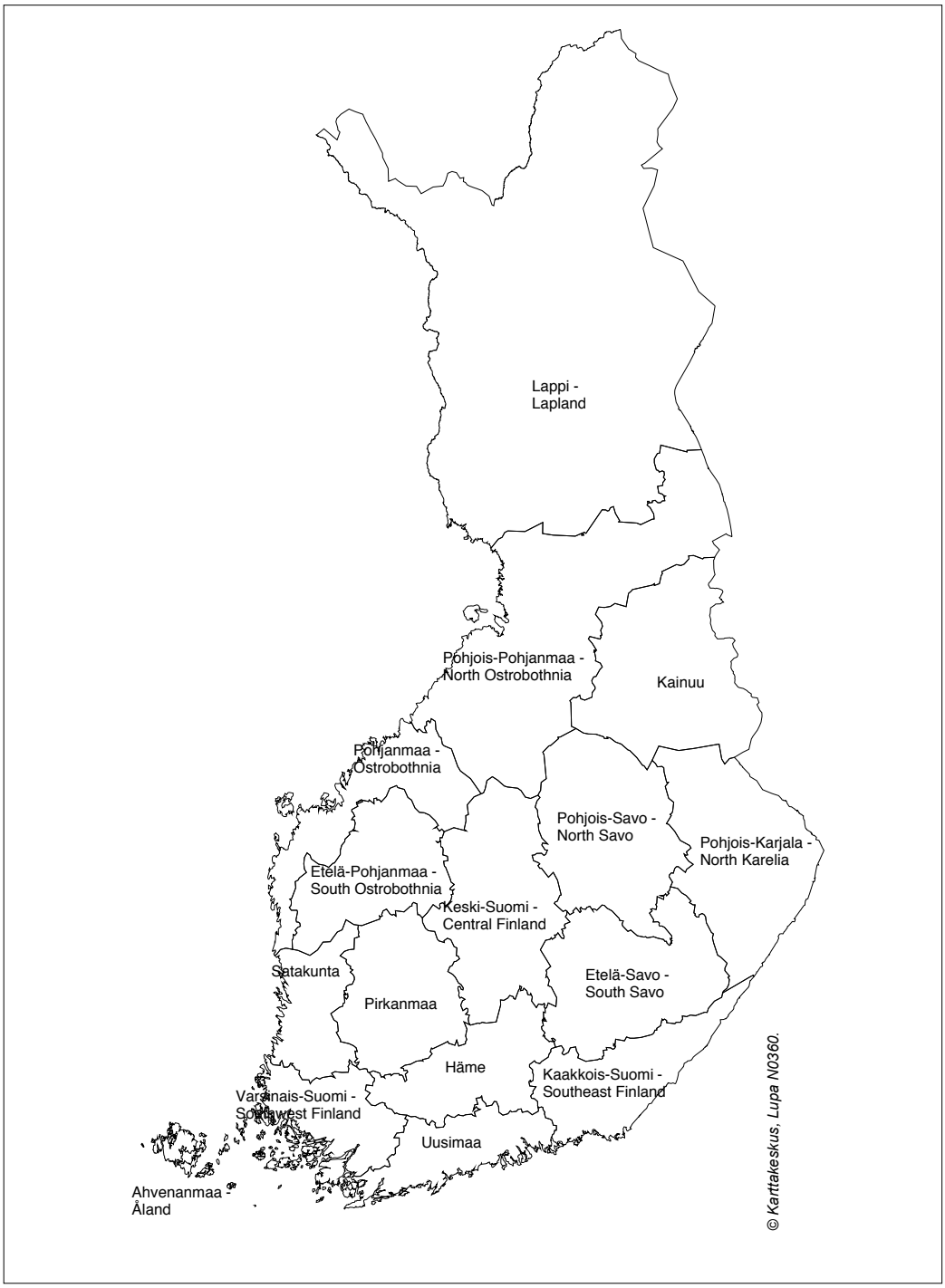
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat
Chart 17. *Number of persons participating services included in the activation rate*

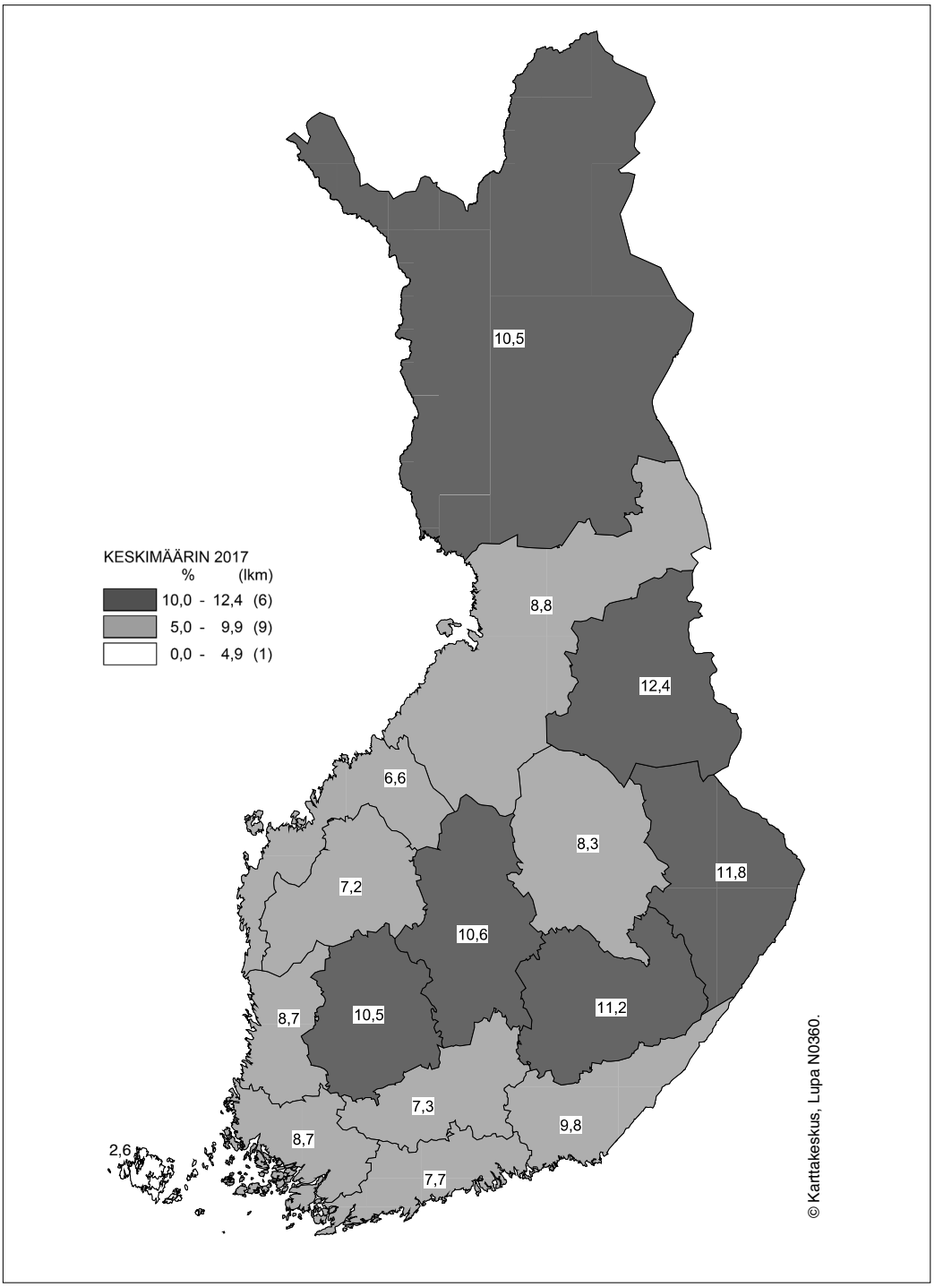


Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet
Chart 18. *Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment*



Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2017
Chart 19. *Unemployment rates by administrative districts in the year 2017*



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus – Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Taulukot

Tables

1. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes		Ikä - *Age*											Yhteensä
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter		1 000 henkilöä - *persons*											*Total*
		Molemmat sukupuolet - *Both sexes*											
1998		329	322	314	372	380	394	417	387	280	246	437	3 878
1999		331	327	305	364	381	389	408	412	283	255	435	3 890
2000		332	328	305	353	380	385	402	432	288	261	436	3 901
2001		331	326	309	341	378	380	399	425	317	265	437	3 909
2002		326	326	315	329	375	378	396	418	343	272	439	3 918
2003		322	329	324	315	371	378	390	410	377	269	442	3 926
2004		318	332	329	307	363	380	385	401	401	272	447	3 935
2005		319	333	331	307	353	379	381	395	421	276	452	3 948
2006		323	333	331	312	342	377	377	392	414	305	456	3 963
2007		328	330	332	319	331	375	375	390	407	330	464	3 981
2008		333	326	337	329	318	372	376	384	400	362	468	4 004
2009		334	324	342	336	311	364	378	380	391	386	478	4 025
2010		334	326	345	339	312	355	378	376	386	405	488	4 043
2011		330	330	346	339	317	345	377	373	384	399	520	4 059
2012		325	336	343	342	325	334	375	371	381	393	550	4 075
2013		317	341	340	348	335	321	371	373	377	386	578	4 087
2014		310	342	339	353	342	315	365	375	372	378	604	4 095
2015		304	341	341	356	345	316	355	375	370	373	626	4 102
2016		300	337	344	357	346	321	345	374	367	372	647	4 109
2017		297	332	350	355	348	328	335	372	365	370	663	4 114
2017	I	298	334	348	356	347	326	339	373	365	371	651	4 109
	II	297	333	350	355	347	327	337	372	365	371	656	4 111
	III	296	331	351	354	348	329	333	371	365	369	668	4 116
	IV	296	329	352	353	350	331	330	371	365	368	675	4 119
2018	I	296	327	355	352	352	334	327	370	365	367	679	4 124
	II	296	324	355	352	353	336	323	369	366	366	683	4 122
	III	296	322	355	351	354	339	320	367	367	364	688	4 124
		Miehet - *Male*											
1998		167	166	162	188	194	200	215	192	138	118	188	1 927
1999		169	168	158	183	192	200	211	204	141	120	189	1 935
2000		171	166	157	179	194	195	207	214	141	127	192	1 942
2001		170	166	162	170	196	189	202	214	154	131	193	1 948
2002		167	167	163	166	195	187	198	213	166	136	195	1 954
2004		163	170	170	156	184	193	190	206	201	131	202	1 965
2005		165	169	173	154	180	192	190	200	210	135	205	1 972
2006		168	168	173	156	172	194	189	198	208	148	208	1 981
2007		172	164	173	161	169	190	192	192	206	159	213	1 990
2008		173	164	175	167	165	186	190	192	201	176	215	2 003
2009		169	168	176	172	158	185	191	189	196	188	220	2 014
2010		167	171	179	172	155	184	191	188	192	198	227	2 024
2011		167	170	182	170	162	176	190	187	191	195	243	2 032
2012		164	174	176	176	167	170	189	186	186	195	258	2 041
2013		159	178	177	177	168	167	189	185	182	193	272	2 047
2014		155	178	176	179	171	165	186	187	184	186	285	2 052
2015		154	175	174	183	179	160	177	191	182	184	297	2 056
2016		149	177	176	184	180	162	174	189	180	184	306	2 061
2017		152	171	185	178	179	168	171	186	182	180	314	2 066
2017	I	150	176	178	184	180	165	171	188	181	182	308	2 063
	II	150	174	185	179	181	165	172	185	181	181	311	2 064
	III	153	169	191	172	179	169	172	185	183	178	317	2 067
	IV	155	165	186	177	177	173	168	186	184	177	321	2 069
2018	I	156	164	183	181	184	168	162	190	182	179	322	2 072
	II	155	162	187	178	183	170	158	190	184	178	325	2 071
	III	153	165	186	177	183	172	161	186	182	179	326	2 072
		Naiset - *Female*											
1998		161	156	151	184	186	194	202	195	143	129	249	1 951
1999		162	160	147	180	189	189	198	208	142	135	245	1 955
2000		161	161	148	174	186	190	194	218	147	134	244	1 958
2001		161	160	147	171	182	191	197	211	163	134	244	1 961
2002		160	159	152	163	180	190	198	205	177	136	244	1 964
2003		159	159	158	153	180	188	196	200	189	139	244	1 967
2004		156	162	160	151	179	187	195	196	200	141	245	1 970
2005		154	165	159	153	173	187	190	195	211	142	247	1 975
2006		155	166	157	156	171	183	188	195	206	157	248	1 982
2007		156	166	159	158	162	185	183	198	201	171	251	1 990
2008		160	162	162	162	153	186	187	192	198	187	252	2 001
2009		165	157	166	164	153	179	187	190	195	198	257	2 011
2010		167	155	166	167	157	171	187	188	194	207	262	2 020
2011		163	159	164	169	155	169	187	185	193	204	277	2 027
2012		160	162	167	166	158	164	186	185	195	197	292	2 034
2013		158	162	164	171	167	154	183	188	194	193	307	2 039
2014		155	163	163	174	171	150	179	189	188	192	319	2 043
2015		149	166	166	173	167	156	178	185	188	189	329	2 046
2016		150	160	169	172	166	159	171	185	187	188	339	2 047
2017		145	161	165	176	169	160	164	186	183	190	348	2 048
2017	I	149	159	170	172	167	160	168	185	185	189	343	2 046
	II	147	159	165	177	167	162	165	187	184	190	345	2 046
	III	143	162	160	182	170	160	162	187	182	191	352	2 049
	IV	141	164	166	176	173	159	162	184	181	191	354	2 050
2018	I	140	163	172	171	168	165	165	180	183	188	356	2 052
	II	141	162	168	174	169	166	164	178	182	188	358	2 051
	III	143	158	169	174	171	167	158	181	185	185	360	2 052

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

2. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ TYÖVOIMAAN KUULUMISEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY ACTIVITY

Vuosi ja neljännes		15 -74-vuotias väestö	Työvoima - *Labour force*			Työvoimaan kuulumattomat - *Persons not in labour force*		
Year and quarter		*Population from 15 to 74 years*	Yhteensä *Total*	Työlliset *Employed*	Työttömät *Unemployed*	Yhteensä *Total*	Koululaiset, opiskelijat *Students*	Kotitaloustyötä tekevät *Performing domestic work*
		1 000 henkilöä - *persons*						
1961		3 133	2 147	2 121	26	986	..	..
1962		3 187	2 160	2 132	28	1 027	..	..
1963		3 240	2 158	2 126	32	1 082	..	..
1964		3 291	2 186	2 153	33	1 105	..	..
1965 [1]		3 215	2 185	2 155	30	1 030	..	..
1966		3 249	2 192	2 159	33	1 057	..	..
1967		3 288	2 177	2 114	63	1 111	..	..
1968		3 324	2 158	2 073	85	1 166	..	..
1969		3 341	2 158	2 097	61	1 183	..	..
1970 [1]		3 349	2 263	2 217	46	1 086	..	..
1971		3 379	2 270	2 215	55	1 109	298	328
1972		3 422	2 277	2 215	62	1 145	310	310
1973		3 461	2 322	2 265	57	1 139	316	272
1974		3 495	2 370	2 326	44	1 125	329	231
1975		3 522	2 374	2 312	62	1 148	339	213
1976		3 542	2 370	2 278	92	1 172	303	225
1977		3 560	2 371	2 232	140	1 189	311	206
1978		3 579	2 372	2 200	172	1 207	319	207
1979		3 597	2 399	2 256	143	1 198	318	192
1980		3 616	2 442	2 328	114	1 174	310	181
1981		3 636	2 474	2 353	121	1 162	313	169
1982		3 659	2 512	2 377	135	1 147	324	149
1983		3 681	2 528	2 390	138	1 153	326	149
1984		3 697	2 546	2 413	133	1 152	319	141
1985		3 708	2 566	2 437	129	1 142	308	130
1986		3 716	2 569	2 431	138	1 148	304	119
1987		3 720	2 554	2 423	130	1 167	300	106
1988		3 720	2 546	2 431	116	1 174	298	104
1989 [1]		3 725	2 588	2 507	80	1 138	273	105
1990		3 737	2 586	2 504	82	1 151	282	107
1991		3 761	2 544	2 375	169	1 217	308	114
1992		3 784	2 499	2 206	292	1 285	349	117
1993		3 802	2 476	2 071	405	1 326	366	117
1994		3 825	2 463	2 054	408	1 362	384	117
1995		3 839	2 481	2 099	382	1 358	375	116
1996		3 850	2 490	2 127	363	1 360	383	113
1997		3 862	2 484	2 170	314	1 379	358	105
1998		3 878	2 507	2 222	285	1 370	354	109
1999		3 890	2 557	2 296	261	1 333	325	100
2000		3 901	2 588	2 335	253	1 312	316	97
2001		3 909	2 605	2 367	238	1 304	318	95
2002		3 918	2 610	2 372	237	1 308	324	84
2003		3 926	2 600	2 365	235	1 327	332	88
2004		3 935	2 594	2 365	229	1 342	334	96
2005		3 948	2 620	2 401	220	1 327	332	91
2006		3 963	2 648	2 444	204	1 315	325	93
2007		3 981	2 675	2 492	183	1 306	318	91
2008		4 004	2 703	2 531	172	1 301	..	..
2009		4 025	2 678	2 457	221	1 347	..	..
2010		4 043	2 672	2 447	224	1 372	..	..
2011		4 059	2 682	2 474	209	1 376	..	..
2012		4 075	2 690	2 483	207	1 385	..	..
2013		4 087	2 676	2 457	219	1 411	..	..
2014		4 095	2 679	2 447	232	1 416	..	..
2015		4 102	2 689	2 437	252	1 413	..	..
2016		4 109	2 685	2 448	237	1 424	..	..
2017		4 114	2 707	2 473	234	1 407	..	..
2013	I	4 083	2 640	2 408	232	1 444	..	..
	II	4 085	2 758	2 506	252	1 327	..	..
	III	4 087	2 681	2 490	191	1 406	..	..
	IV	4 091	2 625	2 422	203	1 466	..	..
2014	I	4 092	2 632	2 394	238	1 460	..	..
	II	4 094	2 755	2 490	265	1 339	..	..
	III	4 096	2 690	2 487	203	1 406	..	..
	IV	4 099	2 640	2 418	223	1 459	..	..
2015	I	4 100	2 648	2 391	257	1 452	..	..
	II	4 099	2 757	2 463	295	1 342	..	..
	III	4 101	2 708	2 481	226	1 393	..	..
	IV	4 108	2 643	2 412	230	1 465	..	..
2016	I	4 110	2 651	2 396	255	1 459	..	..
	II	4 108	2 752	2 477	275	1 357	..	..
	III	4 108	2 697	2 493	204	1 410	..	..
	IV	4 109	2 639	2 427	212	1 470	..	..
2017	I	4 109	2 655	2 407	248	1 454	..	..
	II	4 111	2 769	2 494	275	1 342	..	..
	III	4 116	2 714	2 506	208	1 402	..	..
	IV	4 119	2 690	2 486	205	1 429	..	..
2018	I	4 124	2 706	2 469	237	1 418	..	..
	II	4 122	2 802	2 573	229	1 320	..	..
	III	4 124	2 757	2 577	180	1 367	..	..

1. Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa työvoimatutkimuksessa tapahtuneiden menetelmämuutosten ja aikasarjojen korjausten vuoksi. - *Due to changes in method and corrections of timeseries in the labour force survey, the figures are not comparable with the figures for earlier years.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

3. TYÖVOIMA IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
LABOUR FORCE BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes		Ikä - *Age*											Yhteensä
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-74	
Year and quarter		1 000 henkilöä - *persons*											*Total*
		Molemmat sukupuolet - *Both sexes*											
1998		93	206	255	321	342	356	373	327	169	52	15	2 507
1999		108	217	253	317	343	353	364	351	177	59	15	2 557
2000		111	224	253	307	341	350	362	370	190	64	17	2 588
2001		108	223	258	298	341	345	356	366	222	71	17	2 605
2002		106	220	268	288	337	341	353	358	246	75	18	2 610
2003		99	221	270	274	329	342	347	350	270	77	20	2 600
2004		95	217	273	267	321	345	346	341	286	83	20	2 594
2005		96	225	279	265	313	341	345	339	298	96	23	2 620
2006		99	229	277	270	303	343	340	338	302	119	28	2 648
2007		107	234	280	278	295	341	338	336	298	135	33	2 675
2008		108	232	286	287	286	337	341	336	300	155	34	2 703
2009		100	222	285	294	279	332	341	331	300	159	34	2 678
2010		96	221	286	289	276	322	341	329	301	175	38	2 672
2011		97	226	287	288	282	313	341	326	300	177	45	2 682
2012		100	231	282	287	287	302	342	323	302	180	53	2 690
2013		99	231	281	289	291	289	336	326	298	182	54	2 676
2014		98	232	275	294	299	283	330	329	298	181	62	2 679
2015		94	232	277	298	299	284	321	330	301	183	70	2 689
2016		95	228	280	294	300	288	310	331	301	190	70	2 685
2017		97	229	284	294	301	296	304	333	300	199	72	2 707
2017	I	81	214	277	296	297	295	305	329	297	196	67	2 655
	II	130	252	293	294	300	289	306	334	302	199	70	2 769
	III	99	241	284	289	300	297	301	335	298	196	73	2 714
	IV	76	208	283	296	308	302	302	333	303	203	76	2 690
2018	I	82	214	287	297	307	303	292	334	307	212	70	2 706
	II	136	245	293	300	310	309	288	333	309	204	77	2 802
	III	94	235	291	300	316	307	290	332	307	204	80	2 757
		Miehet - *Male*											
1998		44	111	143	174	182	184	194	162	85	29	11	1 317
1999		52	115	142	171	180	185	188	173	89	30	11	1 336
2000		52	118	140	168	181	180	187	184	92	36	12	1 350
2001		50	117	146	160	186	174	180	185	107	39	13	1 357
2002		47	116	147	156	182	173	177	182	118	42	13	1 352
2003		45	116	147	151	176	175	173	177	133	42	15	1 351
2004		44	113	153	144	172	178	170	172	141	43	15	1 346
2005		45	115	155	143	167	176	172	169	145	51	15	1 353
2006		47	118	155	145	159	180	170	168	148	61	17	1 367
2007		50	119	154	151	158	176	173	163	147	69	22	1 380
2008		50	119	157	157	155	172	172	166	149	79	24	1 400
2009		43	115	155	160	149	171	173	163	147	79	22	1 377
2010		41	117	158	160	144	170	173	164	146	88	25	1 385
2011		43	117	160	158	151	163	172	165	147	90	29	1 395
2012		42	121	153	161	156	156	174	161	143	92	34	1 392
2013		41	120	155	161	156	153	171	161	139	92	34	1 383
2014		43	120	151	162	158	151	167	163	142	87	39	1 383
2015		41	117	151	166	163	146	160	167	143	89	43	1 386
2016		41	118	151	166	164	148	158	168	145	92	42	1 392
2017		42	118	158	159	163	154	157	167	149	96	45	1 407
2017	I	31	113	150	163	162	153	156	167	143	94	40	1 373
	II	60	130	160	160	164	149	159	168	149	96	45	1 439
	III	44	124	163	153	163	155	157	167	150	95	46	1 416
	IV	33	105	159	160	163	159	156	166	153	98	47	1 400
2018	I	35	108	156	165	168	154	146	170	150	101	42	1 395
	II	65	118	163	162	170	157	145	171	154	98	48	1 450
	III	44	116	163	164	173	159	147	168	151	101	50	1 437
		Naiset - *Female*											
1998		48	95	112	147	160	173	179	165	85	23	4	1 190
1999		56	102	112	146	164	168	176	177	88	29	5	1 221
2000		59	105	112	139	160	170	175	186	98	29	5	1 239
2001		58	105	112	138	155	171	176	182	115	32	5	1 248
2002		59	104	122	133	155	168	176	176	127	33	5	1 258
2003		54	104	123	123	153	167	174	172	137	35	5	1 248
2004		51	104	120	122	149	167	175	169	145	40	5	1 247
2005		51	110	124	122	146	165	173	170	153	46	8	1 267
2006		52	112	122	125	144	164	170	170	154	57	11	1 281
2007		58	115	126	127	137	166	165	173	151	66	11	1 295
2008		59	114	129	130	131	165	169	170	151	76	10	1 303
2009		57	107	130	133	130	160	169	168	154	80	12	1 301
2010		55	104	128	129	132	152	168	165	155	87	13	1 287
2011		54	109	126	130	131	150	169	162	153	87	16	1 287
2012		58	110	129	126	131	147	169	162	159	87	19	1 298
2013		58	111	126	128	135	135	165	165	159	90	20	1 293
2014		55	112	124	132	140	132	163	166	156	94	23	1 296
2015		52	115	126	132	136	138	161	163	159	94	27	1 303
2016		54	110	128	128	135	140	152	162	156	98	28	1 293
2017		54	111	126	135	138	142	147	166	151	103	26	1 300
2017	I	50	101	127	132	135	142	149	162	154	102	28	1 282
	II	69	122	133	134	136	140	148	166	152	103	26	1 330
	III	55	117	122	136	137	142	144	169	149	101	27	1 298
	IV	43	103	124	136	145	143	145	167	150	106	28	1 290
2018	I	47	106	131	132	139	149	147	164	157	112	27	1 311
	II	71	127	130	138	140	152	143	162	155	105	29	1 352
	III	50	119	128	136	142	148	143	164	156	103	29	1 319

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

4. TYÖVOIMAOSUUDET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
LABOUR FORCE PARTICIPATION BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes		Ikä - *Age*											
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-64	15-74
Year and quarter		1 000 henkilöä - *persons*											
		Molemmat sukupuolet - *Both sexes*											
1998		28.2	63.9	81.2	86.2	90.0	90.5	89.2	84.5	60.5	20.9	72.4	64.7
1999		32.6	66.2	83.0	87.3	90.0	90.9	89.2	85.0	62.4	23.1	73.6	65.7
2000		33.3	68.2	82.9	87.0	89.8	91.1	90.0	85.6	66.2	24.7	74.2	66.4
2001		32.7	68.4	83.4	87.2	90.2	90.7	89.3	86.2	70.0	26.8	74.5	66.6
2002		32.4	67.5	85.0	87.6	89.9	90.3	89.1	85.7	71.6	27.5	74.5	66.6
2003		30.8	67.1	83.6	87.1	88.6	90.5	89.1	85.2	71.7	28.5	74.0	66.2
2004		29.9	65.5	82.9	86.9	88.2	90.8	89.8	85.0	71.4	30.5	73.8	65.9
2005		29.9	67.5	84.1	86.3	88.7	90.0	90.5	85.8	70.9	34.9	74.3	66.4
2006		30.7	68.7	83.7	86.5	88.5	91.0	90.3	86.1	73.0	38.9	74.7	66.8
2007		32.7	70.9	84.3	87.1	89.1	91.1	90.2	86.2	73.3	40.8	75.1	67.2
2008		32.6	71.2	84.7	87.5	90.1	90.8	90.6	87.4	75.0	42.8	75.5	67.5
2009		30.0	68.5	83.4	87.4	89.8	91.0	90.3	87.2	76.8	41.2	74.5	66.5
2010		28.7	67.8	82.8	85.3	88.4	90.8	90.1	87.3	78.1	43.1	74.1	66.1
2011		29.3	68.7	83.0	84.9	88.9	90.8	90.6	87.5	78.1	44.3	74.5	66.1
2012		30.8	68.7	82.1	84.0	88.5	90.5	91.4	87.0	79.3	45.7	74.8	66.0
2013		31.4	68.0	82.4	83.2	87.0	89.9	90.4	87.5	79.2	47.0	74.7	65.5
2014		31.5	67.8	81.0	83.4	87.3	89.8	90.4	87.7	79.9	47.8	75.0	65.4
2015		30.9	68.1	81.3	83.6	86.6	89.9	90.4	88.0	81.5	49.1	75.4	65.6
2016		31.6	67.7	81.2	82.4	86.6	89.7	89.7	88.4	82.0	51.0	75.5	65.3
2017		32.5	69.0	81.2	82.8	86.5	90.0	90.6	89.6	82.1	53.7	76.4	65.8
2017	I	27.2	64.1	79.5	83.1	85.7	90.6	90.0	88.3	81.2	52.9	74.8	64.6
	II	43.6	75.7	83.9	82.7	86.4	88.4	90.9	89.7	82.6	53.6	78.1	67.4
	III	33.5	72.9	81.0	81.7	86.1	90.1	90.3	90.4	81.7	53.2	76.6	65.9
	IV	25.8	63.5	80.3	83.9	87.9	91.1	91.4	89.9	83.0	55.3	75.9	65.3
2018	I	27.7	65.6	80.9	84.4	87.2	90.7	89.4	90.3	84.0	57.9	76.5	65.6
	II	45.8	75.7	82.7	85.3	88.0	91.7	89.2	90.3	84.3	55.6	79.3	68.0
	III	31.9	72.8	81.9	85.4	89.1	90.4	90.8	90.4	83.7	56.1	77.9	66.8
		Miehet - *Male*											
1998		26.5	67.1	88.0	92.5	94.0	92.1	90.0	84.0	61.5	24.2	75.1	68.4
1999		30.9	68.5	89.9	93.5	93.5	92.7	89.5	84.9	62.6	24.9	75.9	69.0
2000		30.3	71.0	89.5	94.0	93.6	92.1	90.1	85.7	65.8	28.1	76.4	69.5
2001		29.7	70.9	89.7	94.0	94.6	92.1	89.4	86.2	69.4	30.0	76.6	69.7
2002		28.2	69.9	89.6	93.7	93.0	92.3	89.4	85.5	71.4	30.5	76.2	69.2
2003		27.5	68.4	89.2	93.7	92.3	92.1	89.4	84.6	71.3	32.3	75.9	69.0
2004		27.2	66.7	90.0	92.8	93.2	92.3	89.7	83.6	70.4	32.8	75.5	68.5
2005		27.1	68.3	89.6	92.6	93.2	91.8	90.3	84.8	69.3	37.6	75.7	68.6
2006		28.1	70.2	89.3	92.9	92.9	92.4	90.0	84.8	71.2	41.5	76.2	69.0
2007		28.8	72.5	88.7	94.0	93.3	92.5	90.2	84.6	71.3	43.2	76.4	69.3
2008		28.8	72.5	89.9	94.4	94.0	92.7	90.7	86.2	74.1	45.1	77.0	69.9
2009		25.5	68.6	88.1	93.3	94.1	92.4	90.3	86.2	74.9	41.9	75.6	68.4
2010		24.6	68.6	88.1	93.0	92.5	92.4	90.3	87.1	76.2	44.4	75.7	68.4
2011		25.7	69.0	88.3	93.1	93.5	92.3	90.9	87.8	77.1	46.0	76.3	68.7
2012		25.8	69.5	86.8	91.7	93.6	91.7	92.1	86.6	76.7	47.2	76.2	68.2
2013		26.0	67.5	87.7	90.9	92.8	91.7	90.6	87.0	76.2	47.6	76.0	67.6
2014		27.6	67.2	85.6	90.4	92.5	91.3	89.9	87.5	77.0	47.0	76.0	67.4
2015		26.8	66.7	86.6	90.5	91.1	91.3	90.2	87.8	78.3	48.2	76.3	67.4
2016		27.1	66.5	86.1	89.9	91.1	91.3	90.6	89.2	80.5	50.1	76.9	67.5
2017		27.8	69.1	85.4	89.4	91.1	91.6	91.9	89.7	81.6	53.2	77.8	68.1
2017	I	20.7	64.4	84.3	88.6	90.3	92.4	91.3	88.7	79.0	51.5	75.9	66.5
	II	40.1	74.5	86.7	89.5	90.8	90.4	92.1	90.4	82.4	53.0	79.5	69.7
	III	29.1	73.5	85.3	88.7	91.2	91.5	91.4	90.5	81.7	53.2	78.3	68.5
	IV	21.4	64.0	85.1	90.6	92.1	91.9	93.0	89.2	83.4	55.0	77.4	67.7
2018	I	22.4	66.0	85.3	91.3	91.4	91.1	90.0	89.4	82.4	56.1	77.3	67.3
	II	41.6	72.9	87.0	90.9	92.7	92.2	91.5	89.9	83.7	55.3	80.3	70.0
	III	28.7	70.4	87.6	92.8	94.4	92.3	91.0	90.3	83.0	56.5	79.5	69.4
		Naiset - *Female*											
1998		29.8	60.5	74.0	79.8	85.8	88.8	88.4	84.9	59.5	17.9	69.7	61.0
1999		34.4	63.8	75.6	80.9	86.4	89.0	89.0	85.1	62.3	21.4	71.2	62.5
2000		36.5	65.3	76.0	79.8	85.8	89.9	89.9	85.5	66.6	21.5	72.0	63.2
2001		35.9	65.7	76.4	80.5	85.5	89.3	89.2	86.3	70.6	23.6	72.4	63.6
2002		36.7	65.0	79.9	81.3	86.4	88.4	88.9	85.9	71.8	24.5	72.8	64.0
2003		34.1	65.8	77.8	80.2	84.8	88.9	88.8	85.9	72.2	25.0	72.1	63.5
2004		32.8	64.2	75.4	80.8	83.1	89.1	89.9	86.4	72.4	28.5	72.0	63.3
2005		32.9	66.8	78.3	79.9	84.2	88.2	90.7	86.9	72.5	32.4	72.8	64.1
2006		33.6	67.3	77.5	80.2	84.0	89.6	90.6	87.4	74.8	36.4	73.3	64.6
2007		36.9	69.2	79.4	80.1	84.7	89.6	90.2	87.7	75.3	38.6	73.8	65.1
2008		36.7	69.9	79.2	80.3	86.0	88.9	90.5	88.5	75.9	40.6	73.9	65.1
2009		34.6	68.5	78.3	81.2	85.3	89.6	90.3	88.3	78.7	40.6	73.5	64.7
2010		32.9	66.9	77.1	77.5	84.4	89.1	89.9	87.5	79.9	41.9	72.5	63.7
2011		33.0	68.3	77.1	76.7	84.0	89.2	90.4	87.3	79.1	42.7	72.6	63.5
2012		35.9	67.9	77.2	75.8	83.1	89.3	90.8	87.4	81.8	44.3	73.4	63.8
2013		36.8	68.5	76.7	75.2	81.1	87.9	90.1	88.0	81.9	46.5	73.4	63.4
2014		35.5	68.5	75.9	76.2	82.0	88.2	90.9	87.9	82.8	48.6	73.9	63.4
2015		35.0	69.5	75.8	76.3	81.8	88.4	90.6	88.3	84.6	49.9	74.4	63.7
2016		36.0	69.1	76.0	74.5	81.7	88.1	88.7	87.5	83.4	52.0	74.1	63.1
2017		37.5	69.0	76.5	76.2	81.7	88.5	89.3	89.4	82.6	54.3	74.9	63.5
2017	I	33.7	63.8	74.5	77.1	80.8	88.6	88.7	87.8	83.3	54.2	73.7	62.7
	II	47.1	77.0	80.7	75.8	81.6	86.3	89.7	89.1	82.8	54.1	76.6	65.0
	III	38.3	72.3	75.9	75.0	80.8	88.7	89.2	90.2	81.7	53.2	74.9	63.3
	IV	30.7	63.0	74.9	77.2	83.7	90.2	89.7	90.6	82.6	55.5	74.4	62.9
2018	I	33.5	65.1	76.1	77.1	82.7	90.3	88.9	91.2	85.7	59.6	75.7	63.9
	II	50.5	78.4	77.8	79.5	82.9	91.3	86.9	90.6	84.9	55.9	78.2	65.9
	III	35.2	75.3	75.7	77.9	83.5	88.5	90.7	90.6	84.3	55.6	76.3	64.3

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

5. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MOLEMMAT SUKUPUOLET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, BOTH SEXES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Kaikki toimialat [1] *All industries [1]*	Alkutuotanto *Primary industries*	Jalostus *Secondary industries*	Palveluelinkeinot *Tertiary industries*
	1 000 henkilöä - *persons*			
1966	2 159	623	725	811
1967	2 114	567	725	822
1968	2 073	532	705	836
1969	2 097	505	728	864
1970 [2]	2 217	538	752	928
1971	2 215	508	765	942
1972	2 215	461	772	982
1973	2 265	432	793	1 041
1974	2 326	424	822	1 079
1975	2 312	391	812	1 104
1976	2 278	367	790	1 109
1977	2 232	336	775	1 113
1978	2 200	316	757	1 121
1979	2 256	309	779	1 159
1980	2 328	314	803	1 201
1981	2 353	305	821	1 221
1982	2 377	312	801	1 258
1983	2 390	302	789	1 295
1984	2 413	293	784	1 335
1985	2 437	279	776	1 378
1986	2 431	266	774	1 388
1987	2 423	251	753	1 417
1988	2 431	238	741	1 450
1989 [2]	2 507	233	760	1 512
1990	2 504	222	757	1 522
1991	2 375	210	681	1 481
1992	2 206	197	603	1 403
1993	2 071	183	548	1 334
1994	2 054	178	536	1 333
1995	2 099	170	572	1 351
1996	2 127	159	579	1 383
1997	2 170	153	594	1 417
1998	2 222	144	613	1 457
1999	2 296	144	637	1 509
2000	2 335	144	642	1 544
2001	2 367	135	642	1 583
2002	2 372	127	639	1 599
2003	2 365	120	620	1 616
2004	2 365	116	606	1 635
2005	2 401	121	599	1 675
2006	2 444	118	607	1 714
2007	2 492	118	621	1 746
2008	2 531	119	628	1 771
2009	2 457	119	581	1 748
2010	2 447	115	560	1 762
2011	2 474	110	560	1 792
2012	2 483	109	557	1 805
2013	2 457	107	553	1 784
2014	2 447	109	528	1 798
2015	2 437	109	520	1 798
2016	2 448	101	534	1 804
2017	2 473	99	542	1 828
2013 I	2 408	100	541	1 756
II	2 506	115	565	1 817
III	2 490	111	561	1 806
IV	2 422	104	544	1 766
2014 I	2 394	105	519	1 759
II	2 490	111	538	1 832
III	2 487	115	536	1 823
IV	2 418	106	518	1 786
2015 I	2 391	105	502	1 775
II	2 463	118	520	1 813
III	2 481	110	540	1 825
IV	2 412	103	520	1 780
2016 I	2 396	97	507	1 784
II	2 477	109	542	1 817
III	2 493	106	543	1 834
IV	2 427	91	544	1 786
2017 I	2 407	92	510	1 800
II	2 494	101	545	1 846
III	2 506	105	565	1 832
IV	2 486	96	546	1 838
2018 I	2 469	92	541	1 831
II	2 573	104	559	1 902
III	2 577	108	577	1 883

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - *Including the category "unknown".*

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

6. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MIEHET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, MALES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Kaikki toimialat[1] *All industries* [1]	Alkutuotanto *Primary industries*	Jalostus *Secondary industries*	Palveluelinkeinot *Tertiary industries*
	1 000 henkilöä - *persons*			
1966	1 221	344	530	347
1967	1 193	310	535	348
1968	1 152	293	509	350
1969	1 173	279	532	362
1970 [2]	1 236	307	514	415
1971	1 228	290	527	410
1972	1 217	261	531	427
1973	1 240	249	543	447
1974	1 266	244	562	461
1975	1 247	220	559	469
1976	1 220	215	535	459
1977	1 181	198	528	450
1978	1 164	188	519	453
1979	1 197	182	539	469
1980	1 240	186	555	492
1981	1 244	184	569	487
1982	1 248	193	556	494
1983	1 249	185	554	507
1984	1 262	179	552	528
1985	1 264	173	547	542
1986	1 263	169	546	547
1987	1 260	161	534	564
1988	1 264	153	532	578
1989 [2]	1 311	153	553	604
1990	1 308	143	553	611
1991	1 224	134	497	591
1992	1 130	130	439	560
1993	1 063	123	401	536
1994	1 059	117	397	541
1995	1 096	112	430	551
1996	1 116	106	439	568
1997	1 143	103	451	584
1998	1 174	97	465	608
1999	1 206	98	481	623
2000	1 228	99	489	637
2001	1 240	93	487	657
2002	1 229	85	486	654
2003	1 227	83	478	662
2004	1 229	82	466	676
2005	1 243	86	468	687
2006	1 266	85	478	702
2007	1 290	86	492	708
2008	1 315	86	502	720
2009	1 255	84	461	703
2010	1 259	82	444	729
2011	1 278	81	450	742
2012	1 277	81	449	743
2013	1 261	80	445	732
2014	1 254	81	426	742
2015	1 249	82	417	744
2016	1 267	75	431	756
2017	1 282	72	440	767
2013 I	1 224	75	431	713
II	1 288	84	455	745
III	1 291	83	457	746
IV	1 243	78	436	725
2014 I	1 222	80	416	718
II	1 275	81	434	755
III	1 275	84	435	748
IV	1 244	80	418	742
2015 I	1 219	81	404	731
II	1 262	87	424	746
III	1 276	82	430	761
IV	1 237	79	413	742
2016 I	1 227	75	407	743
II	1 288	83	439	761
III	1 291	77	439	770
IV	1 260	67	440	751
2017 I	1 236	71	414	748
II	1 294	73	440	778
III	1 311	75	459	775
IV	1 288	70	446	768
2018 I	1 273	67	438	764
II	1 328	76	454	795
III	1 348	81	462	799

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - *Including the category "unknown".*

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

7. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, NAISET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, FEMALES (Condensed classifications)

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Kaikki toimialat[1] *All industries* [1]	Alkutuotanto *Primary industries*	Jalostus *Secondary industries*	Palveluelinkeinot *Tertiary industries*
	1 000 henkilöä - *persons*			
1966	938	278	195	465
1967	921	257	190	474
1968	921	238	197	486
1969	924	225	198	501
1970 [2]	980	230	238	513
1971	986	219	237	530
1972	997	200	242	556
1973	1 025	184	243	597
1974	1 059	180	261	617
1975	1 065	171	260	634
1976	1 059	152	253	649
1977	1 050	138	248	662
1978	1 035	128	237	668
1979	1 058	126	241	689
1980	1 088	127	249	708
1981	1 109	121	253	734
1982	1 129	119	245	762
1983	1 141	117	234	787
1984	1 152	114	230	806
1985	1 173	106	230	836
1986	1 167	97	228	841
1987	1 163	90	219	853
1988	1 166	84	209	871
1989 [2]	1 196	80	208	907
1990	1 196	79	204	912
1991	1 151	76	184	890
1992	1 077	68	164	844
1993	1 008	60	147	798
1994	996	61	140	792
1995	1 003	57	142	801
1996	1 011	53	140	815
1997	1 028	50	142	833
1998	1 048	47	148	850
1999	1 090	46	156	886
2000	1 108	43	154	908
2001	1 127	42	155	926
2002	1 144	41	154	946
2003	1 138	38	142	954
2004	1 136	34	141	958
2005	1 158	34	132	988
2006	1 178	33	129	1 014
2007	1 202	32	128	1 039
2008	1 216	33	126	1 052
2009	1 202	35	119	1 044
2010	1 188	33	117	1 033
2011	1 196	29	110	1 051
2012	1 206	29	108	1 063
2013	1 195	27	108	1 056
2014	1 193	28	101	1 058
2015	1 188	27	103	1 054
2016	1 182	25	103	1 049
2017	1 191	26	101	1 061
2013 I	1 184	25	110	1 042
II	1 219	31	110	1 071
III	1 200	28	104	1 063
IV	1 179	26	107	1 042
2014 I	1 172	25	104	1 039
II	1 214	30	104	1 077
III	1 212	32	101	1 073
IV	1 174	26	99	1 044
2015 I	1 172	24	99	1 044
II	1 200	30	96	1 067
III	1 205	28	110	1 063
IV	1 175	24	107	1 038
2016 I	1 169	22	100	1 043
II	1 189	26	104	1 057
III	1 202	30	104	1 063
IV	1 166	24	104	1 034
2017 I	1 171	21	96	1 051
II	1 200	28	104	1 067
III	1 195	30	105	1 060
IV	1 198	26	99	1 069
2018 I	1 196	25	103	1 065
II	1 245	28	106	1 108
III	1 228	27	114	1 085

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - *Including the category "unknown".*

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkuu -*Continued*

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Kaikki toimialat *Employed persons total*	Maatalous *Agriculture*	Metsätalous *Forestry*	Teollisuus *Manufacturing*	Talonrakennus *Construction of buildings*
	1 000 henkilöä - *persons*				
1966	2 159	526	96	526	127
1967	2 114	485	82	528	123
1968	2 073	449	82	522	112
1969	2 097	425	79	541	122
1970 [1]	2 217	451	91	552	143
1971	2 215	424	88	568	145
1972	2 215	389	74	579	140
1973	2 265	354	79	594	145
1974	2 326	353	73	622	145
1975	2 312	327	66	616	145
1976	2 278	306	61	602	130
1977	2 232	278	57	595	127
1978	2 200	261	55	579	125
1979	2 256	251	58	601	124
1980	2 328	251	63	627	128
1981	2 353	250	55	636	133
1982	2 377	255	57	618	133
1983	2 390	246	56	606	140
1984	2 413	242	52	601	143
1985	2 437	228	52	598	137
1986	2 431	218	47	589	142
1987	2 423	206	45	569	143
1988	2 431	197	41	553	145
1989 [1]	2 507	192	41	563	155
1990	2 504	183	39	556	161
1991	2 375	177	33	505	137
1992	2 206	166	31	456	111
1993	2 071	154	29	426	89
1994	2 054	153	25	428	80
1995	2 099	141	28	457	87
1996	2 127	133	26	461	88
1997	2 170	130	23	464	101
1998	2 222	120	24	475	107
1999	2 296	121	23	488	117
2000	2 335	118	24	494	122
2001	2 367	112	23	497	115
2002	2 372	106	21	491	117
2003	2 365	99	22	470	118
2004	2 365	93	23	458	115
2005	2 401	91	30	440	141
2006	2 444	90	28	443	146
2007	2 492	87	31	447	155
2008	2 531	88	31	442	165
2009	2 457	88	31	406	152
2010	2 447	84	31	388	152
2011	2 474	80	31	384	157
2012	2 483	78	31	382	155
2013	2 457	76	31	377	156
2014	2 447	76	33	359	150
2015	2 437	75	34	352	151
2016	2 448	71	30	356	163
2017	2 473	71	28	355	167
2013 I	2 408	70	30	373	151
II	2 506	83	32	388	158
III	2 490	76	35	378	162
IV	2 422	73	31	369	153
2014 I	2 394	72	33	357	145
II	2 490	80	31	367	149
III	2 487	80	35	360	155
IV	2 418	73	33	352	148
2015 I	2 391	72	33	344	141
II	2 463	82	36	352	148
III	2 481	77	33	365	158
IV	2 412	70	33	348	157
2016 I	2 396	68	29	340	154
II	2 477	76	33	361	164
III	2 493	76	30	361	166
IV	2 427	65	26	362	166
2017 I	2 407	64	28	337	156
II	2 494	75	26	356	169
III	2 506	77	28	370	173
IV	2 486	68	28	356	169
2018 I	2 469	66	26	354	172
II	2 573	76	28	363	174
III	2 577	78	30	368	184

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -*Continued*

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Maa- ja vesi-rakennus *Other construction*	Kauppa *Trade*	Liikenne *Transport*	Rahoitus- ja vakuutus *Financing, insurance*	Palvelut *Services*
	1 000 henkilöä - *persons*				
1966	72	300	143	..	369
1967	74	303	140	..	379
1968	72	306	141	..	389
1969	67	305	146	..	412
1970 [1]	58	294 [2]	165	84 [2]	385
1971	53	298	160	84	400
1972	54	305	166	90	421
1973	54	326	167	99	449
1974	56	334	170	109	466
1975	58	329	177	118	480
1976	57	333	173	117	486
1977	54	320	170	117	506
1978	52	313	174	117	517
1979	53	318	179	120	542
1980	48	328	184	127	562
1981	51	326	184	130	581
1982	50	326	180	136	616
1983	43	337	177	135	646
1984	40	343	180	148	664
1985	41	355	186	156	681
1986	43	355	183	160	690
1987	41	348	182	177	710
1988	43	354	182	190	724
1989 [1]	42	388	178	262	684
1990	39	395	179	268	681
1991	39	364	175	263	679
1992	36	325	165	250	663
1993	33	305	158	234	637
1994	28	297	161	230	645
1995	28	301	163	228	659
1996	30	316	159	241	667
1997	29	329	164	240	685
1998	32	339	169	249	700
1999	32	355	168	267	719
2000	27	354	172	287	732
2001	30	357	174	301	750
2002	31	363	169	308	758
2003	33	362	173	313	767
2004	33	367	172	315	781
2005	18	373	144	384	774
2006	18	376	154	399	785
2007	19	389	151	414	792
2008	21	399	153	419	800
2009	23	381	153	408	806
2010	20	381	156	416	809
2011	19	386	147	427	832
2012	20	386	144	436	839
2013	20	382	142	431	830
2014	19	376	140	444	839
2015	17	371	137	457	834
2016	15	375	141	448	841
2017	20	367	139	471	853
2013 I	18	377	140	421	818
II	19	405	143	437	832
III	21	387	148	430	841
IV	21	362	139	438	826
2014 I	17	363	135	433	828
II	22	392	146	448	846
III	21	393	140	446	844
IV	18	357	140	447	842
2015 I	17	361	131	449	834
II	20	383	136	463	832
III	18	379	140	466	840
IV	15	361	141	447	830
2016 I	13	359	143	449	833
II	18	385	144	449	839
III	16	396	139	446	853
IV	16	363	137	446	840
2017 I	18	356	136	465	843
II	20	377	138	475	856
III	22	373	142	472	846
IV	21	360	143	466	871
2018 I	16	359	136	464	872
II	22	389	147	481	884
III	24	394	144	495	850

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuihin. -
In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Työlliset yhteensä *Employed total*	Palkansaajat - *Salary and wage earners* Yhteensä *Total*	Palkansaajat - *Salary and wage earners* Työntekijät *Wage earners*	Palkansaajat - *Salary and wage earners* Toimihenkilöt *Salaried employees*	Yrittäjät ja yrittäjäperheenjäsenet *Employers and unpaid family workers*
		1 000 henkilöä - *persons*				
1966		2 159	1 524	896	628	635
1967		2 114	1 533	883	650	581
1968		2 073	1 529	888	641	544
1969		2 097	1 569	905	664	528
1970		2 126	1 626	930	696	500
1971		2 123	1 639	916	723	484
1972		2 118	1 672	906	766	446
1973		2 164	1 750	938	812	414
1974		2 229	1 826	967	859	403
1975		2 221	1 846	939	907	375
1976[1]		2 278	1 819	947	856	437
1977		2 232	1 823	925	886	395
1978		2 200	1 812	921	880	374
1979		2 256	1 865	953	901	375
1980		2 328	1 930	991	928	379
1981		2 353	1 962	988	966	375
1982		2 377	1 990	968	1 014	377
1983		2 390	2 004	961	1 040	386
1984		2 413	2 035	960	1 073	378
1985		2 437	2 077	957	1 117	360
1986		2 431	2 071	941	1 127	359
1987		2 423	2 051	919	1 130	372
1988		2 431	2 062	912	1 148	368
1989[1]		2 507	2 112	932	1 177	395
1990		2 504	2 116	914	1 199	388
1991		2 375	2 012	832	1 177	363
1992		2 206	1 862	738	1 120	344
1993		2 071	1 742	679	1 054	329
1994		2 054	1 722	671	1 041	332
1995		2 099	1 773	696	1 068	325
1996		2 127	1 803	692	1 098	324
1997		2 170	1 845	695	1 141	323
1998		2 222	1 905	727	1 170	317
1999		2 296	1 975	745	1 225	321
2000		2 335	2 016	749	1 264	319
2001		2 367	2 060	767	1 289	307
2002		2 372	2 068	758	1 307	304
2003		2 365	2 061	748	1 310	304
2004		2 365	2 064	733	1 328	301
2005		2 401	2 098	736	1 360	303
2006		2 444	2 129	746	1 382	314
2007		2 492	2 178	761	1 413	314
2008		2 531	2 207	764	1 437	324
2009		2 457	2 123	697	1 419	334
2010		2 447	2 120	682	1 431	328
2011		2 474	2 143	695	1 439	331
2012		2 483	2 146	697	1 442	337
2013		2 457	2 127	678	1 443	330
2014		2 447	2 105	654	1 445	343
2015		2 437	2 090	649	1 437	346
2016		2 448	2 105	650	1 450	344
2017		2 473	2 147	662	1 482	326
2013	I	2 408	2 085	647	1 433	323
	II	2 506	2 174	707	1 461	332
	III	2 490	2 153	700	1 445	337
	IV	2 422	2 094	656	1 433	329
2014	I	2 394	2 058	620	1 432	336
	II	2 490	2 149	680	1 465	340
	III	2 487	2 139	683	1 450	348
	IV	2 418	2 072	634	1 432	346
2015	I	2 391	2 043	617	1 421	348
	II	2 463	2 113	664	1 444	350
	III	2 481	2 135	682	1 449	347
	IV	2 412	2 071	634	1 433	341
2016	I	2 396	2 053	614	1 436	343
	II	2 477	2 128	679	1 445	349
	III	2 493	2 143	672	1 465	350
	IV	2 427	2 094	635	1 455	333
2017	I	2 407	2 082	622	1 456	325
	II	2 494	2 161	670	1 490	332
	III	2 506	2 174	697	1 475	332
	IV	2 486	2 172	662	1 507	314
2018	I	2 469	2 144	639	1 504	325
	II	2 573	2 236	691	1 541	337
	III	2 577	2 233	706	1 524	344

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

10. TYÖLLISET NORMAALIN TYÖAJAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY NORMAL HOURS OF WORK

Vuosi ja neljännes		Työlliset - *Employed*					Osa-aikaisten osuus työllisistä
		Yhteensä	Tuntia viikossa - *Hours per week*				
Year and quarter		*Total*	1 - 29	30 - 40	41 -	Tuntematon *Unknown*	*Proportion of part-time employed*
		1 000 henkilöä - *persons*					
1981		2 353	173	1 852	316	12	7.4
1982		2 377	181	1 859	322	15	7.6
1983		2 390	197	1 847	321	24	8.2
1984		2 413	201	1 874	312	26	8.3
1985		2 437	201	1 896	310	30	8.2
1986		2 431	195	1 895	308	32	8.0
1987		2 423	194	1 882	315	32	8.0
1988		2 431	177	1 907	319	28	7.3
1989 [1]		2 507	192	1 956	328	32	9.8
1990		2 504	186	1 959	328	32	9.5
1991		2 375	185	1 856	298	36	10.1
1992		2 206	176	1 711	285	34	10.5
1993		2 071	181	1 583	271	36	11.4
1994		2 054	180	1 556	280	39	11.5
1995		2 099	176	1 586	283	54	11.7
1996		2 127	174	1 603	298	52	11.5
1997		2 170	203	1 612	339	16	11.0
1998		2 222	213	1 639	358	12	11.4
1999		2 296	226	1 682	371	17	12.1
2000		2 335	240	1 701	372	22	12.3
2001		2 367	246	1 735	364	23	12.2
2002		2 372	260	1 736	358	19	12.7
2003		2 365	266	1 730	352	17	13.0
2004		2 365	266	1 739	344	16	13.5
2005		2 401	269	1 768	346	18	13.7
2006		2 444	278	1 800	345	20	14.0
2007		2 492	288	1 840	345	18	14.1
2008		2 531	290	1 855	372	13	13.4
2009		2 457	299	1 796	349	12	14.0
2010		2 447	304	1 778	351	14	14.6
2011		2 474	313	1 790	356	14	14.9
2012		2 483	321	1 791	358	13	15.1
2013		2 457	319	1 781	345	13	15.1
2014		2 447	324	1 763	346	15	15.4
2015		2 437	325	1 743	353	16	15.5
2016		2 448	341	1 735	356	17	16.3
2017		2 473	345	1 757	352	19	16,5
2011	I	2 408	331	1 713	346	16	15.8
	II	2 517	311	1 822	368	15	14.5
	III	2 514	282	1 857	360	14	13.8
	IV	2 456	326	1 766	351	13	15.6
2012	I	2 432	326	1 740	352	14	15.4
	II	2 524	315	1 828	366	13	14.9
	III	2 529	302	1 847	364	12	14.4
	IV	2 448	338	1 751	347	12	15.6
2013	I	2 408	332	1 721	341	13	15.7
	II	2 506	305	1 836	351	12	14.4
	III	2 490	297	1 835	346	12	14.1
	IV	2 422	338	1 732	338	14	16.1
2014	I	2 394	332	1 741	345	16	16.2
	II	2 490	316	1 806	355	13	14.9
	III	2 487	303	1 814	357	14	14,4
	IV	2 418	342	1 716	344	15	16.3
2015	I	2 391	335	1 701	338	18	16.1
	II	2 463	320	1 772	353	17	15.3
	III	2 481	302	1 797	368	15	14.4
	IV	2 412	343	1 703	353	14	16.3
2016	I	2 396	349	1 690	338	18	16.6
	II	2 477	336	1 761	363	16	16.1
	III	2 493	327	1 778	372	17	15.6
	IV	2 427	351	1 710	348	18	16.9
2017	I	2 407	360	1 677	350	19	17.1
	II	2 494	334	1 790	349	21	16.4
	III	2 506	324	1 806	356	20	15.4
	IV	2 486	360	1 752	359	15	17.2
2018	I	2 469	362	1 746	344	18	17.3
	II	2 573	354	1 822	377	19	16.2
	III	2 577	327	1 861	374	15	15.6

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

11. TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYSASTEET TYÖVOIMATUTKIMUKSEN MUKAAN
UNEMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT RATES ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Työttömät - *Unemployed persons*			Työttömyysasteet - *Unemployment rates*		
		Mol. sukupuolet *Both sexes*	Miehet *Male*	Naiset *Female*	Mol. sukupuolet *Both sexes*	Miehet *Male*	Naiset *Female*
		1 000 henkilöä - *persons*			Prosenttia - *Per cent*		
1961		26	18	8	1,2	1,5	0,8
1962		28	20	7	1,3	1,7	0,8
1963		32	24	8	1,5	2,0	0,8
1964		33	27	7	1,5	2,2	0,6
1965 [1]		30	20	10	1,4	1,6	1,0
1966		33	22	11	1,5	1,8	1,2
1967		63	52	11	2,9	4,2	1,2
1968		85	70	15	3,9	5,7	1,6
1969		61	46	15	2,8	3,8	1,6
1970 [1]		46	35	11	2,0	2,7	1,1
1971		55	38	17	2,4	3,0	1,6
1972		62	42	20	2,7	3,3	1,9
1973		57	32	25	2,4	2,5	2,3
1974		44	21	23	1,8	1,6	2,1
1975		62	35	27	2,6	2,7	2,4
1976		92	60	32	3,9	4,7	2,9
1977		140	88	52	5,9	6,9	4,7
1978		172	106	66	7,3	8,4	6,0
1979		143	82	61	6,0	6,4	5,4
1980		114	61	53	4,7	4,7	4,7
1981		121	67	54	4,9	5,1	4,6
1982		135	73	62	5,4	5,5	5,2
1983		138	76	62	5,5	5,7	5,2
1984		133	72	61	5,2	5,4	5,0
1985		129	73	56	5,0	5,5	4,6
1986		138	82	56	5,4	6,1	4,6
1987		130	78	53	5,1	5,8	4,3
1988		116	68	48	4,5	5,1	4,0
1989 [1]		80	43	38	3,1	3,2	3,1
1990		82	49	33	3,2	3,6	2,7
1991		169	106	63	6,6	8,0	5,2
1992		292	178	114	11,7	13,6	9,6
1993		405	235	170	16,3	18,1	14,4
1994		408	235	174	16,6	18,2	14,9
1995		382	204	178	15,4	15,7	15,1
1996		363	186	176	14,6	14,3	14,8
1997		314	160	154	12,7	12,3	13,0
1998		285	143	142	11,4	10,9	12,0
1999		261	130	131	10,2	9,8	10,7
2000		253	122	131	9,8	9,1	10,6
2001		238	117	121	9,1	8,6	9,7
2002		237	123	114	9,1	9,1	9,1
2003		235	124	111	9,0	9,2	8,9
2004		229	118	111	8,8	8,7	8,9
2005		220	111	109	8,4	8,2	8,6
2006		204	101	103	7,7	7,4	8,1
2007		183	90	93	6,9	6,5	7,2
2008		172	85	87	6,4	6,1	6,7
2009		221	122	99	8,2	8,9	7,6
2010		224	126	98	8,4	9,1	7,6
2011		209	117	91	7,8	8,4	7,1
2012		207	115	92	7,7	8,3	7,1
2013		219	122	97	8,2	8,8	7,5
2014		232	129	103	8,7	9,3	8,0
2015		252	137	115	9,4	9,9	8,8
2016		237	126	111	8,8	9,0	8,6
2017		234	125	109	8,6	8,9	8,4
2013	I	232	131	101	8,8	9,7	7,8
	II	252	144	108	9,1	10,1	8,1
	III	191	104	87	7,1	7,4	6,8
	IV	203	110	93	7,7	8,1	7,3
2014	I	238	133	105	9,0	9,8	8,2
	II	265	146	119	9,6	10,3	8,9
	III	203	110	93	7,5	7,9	7,1
	IV	223	126	96	8,4	9,2	7,6
2015	I	257	144	113	9,7	10,5	8,8
	II	295	159	136	10,7	11,2	10,2
	III	226	118	108	8,4	8,5	8,2
	IV	230	126	104	8,7	9,3	8,1
2016	I	255	140	115	9,6	10,2	9,0
	II	275	145	131	10,0	10,1	9,9
	III	204	104	100	7,6	7,4	7,7
	IV	212	115	98	8,0	8,4	7,7
2017	I	248	136	112	9,3	9,9	8,7
	II	275	145	130	9,9	10,1	9,8
	III	208	105	103	7,7	7,4	7,9
	IV	205	113	92	7,6	8,0	7,1
2018	I	237	122	115	8,8	8,8	8,8
	II	229	122	107	8,2	8,4	7,9
	III	180	88	91	6,5	6,2	6,9

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

12. TYÖTTÖMYYSASTEET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN, TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY AGE AND SEX, ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Ikä - *Age* 15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	15-24	Keskimäärin *Weighted mean*
		Prosenttia - *Per cent*											
		Molemmat sukupuolet - *Both sexes*											
1998		32.2	19.6	12.5	9.8	8.5	9.3	8.5	8.8	15.4	6.3	23.5	11.4
1999		31.5	16.4	11.2	8.6	7.9	8.1	7.8	7.7	11.5	6.4	21.5	10.2
2000		30.5	16.8	10.7	8.8	7.0	7.7	7.2	7.4	10.4	5.4	21.4	9.8
2001		28.3	15.6	9.4	8.6	6.4	7.1	6.7	7.0	10.2	5.8	19.8	9.1
2002		31.9	15.8	10.2	7.6	6.2	6.7	6.7	7.2	9.1	5.1	21.0	9.1
2003		31.3	17.5	9.9	7.6	6.6	6.5	6.7	6.8	8.5	4.4	21.8	9.0
2004		30.4	16.5	9.6	7.2	6.9	6.7	7.2	6.3	8.0	4.5	20.7	8.8
2005		29.5	16.1	8.6	6.6	6.2	6.9	6.2	6.6	7.8	4.2	20.1	8.4
2006		27.6	14.9	7.7	6.1	5.3	5.5	6.2	6.1	7.7	4.4	18.7	7.7
2007		25.7	12.3	7.0	5.3	4.9	5.0	4.7	5.3	7.3	4.2	16.5	6.9
2008		26.6	11.7	6.7	5.0	4.6	4.4	4.0	4.9	6.3	3.6	16.5	6.4
2009		31.6	17.0	9.7	6.7	5.6	5.7	6.0	6.1	7.0	4.7	21.5	8.2
2010		31.6	17.0	9.2	6.3	6.5	6.0	6.4	6.6	7.2	5.3	21.4	8.4
2011		29.6	16.0	8.9	6.2	5.4	5.6	5.1	6.1	6.9	5.6	20.1	7.8
2012		29.4	14.4	8.9	6.2	5.0	5.5	5.5	5.8	6.8	6.2	19.0	7.7
2013		29.6	15.8	9.5	6.4	6.3	5.8	5.6	6.2	7.2	6.5	19.9	8.2
2014		29.4	16.8	10.1	7.3	5.9	7.0	6.0	6.8	7.2	7.3	20.5	8.7
2015		30.9	19.0	11.3	7.5	7.0	6.7	6.8	7.2	8.2	7.7	22.4	9.4
2016		30.4	15.9	10.4	6.9	7.0	6.5	6.2	7.7	7.7	7.2	20.1	8.8
2017		29.0	16.4	9.3	8.1	6.2	6.3	6.3	6.4	7.4	8.4	20.1	8.6
2017	I	34.5	19.2	9.4	8.0	6.8	7.0	7.5	7.9	8.1	7.4	23.4	9.3
	II	41.7	20.0	11.2	7.3	6.2	5.4	6.9	5.8	8.0	8.5	27.4	9.9
	III	17.3	12.7	7.9	8.3	6.7	6.5	5.4	6.0	6.7	8.4	14.1	7.7
	IV	16.8	13.3	8.7	8.6	5.3	6.4	5.5	6.0	6.9	9.3	14.3	7.6
2018	I	31.7	17.0	10.3	8.6	6.0	5.4	5.8	7.3	6.8	9.9	21.1	8.8
	II	33.1	15.2	9.7	6.9	5.4	4.3	4.9	5.1	6.2	7.9	21.6	8.2
	III	15.6	10.7	7.2	7.0	6.1	4.4	5.1	4.9	5.7	7.4	12.1	6.5
		Miehet - *Male*											
1998		31.1	19.4	11.3	8.3	7.7	9.5	8.3	8.8	15.9	6.2	22.8	10.9
1999		30.4	16.4	9.7	7.7	6.7	7.8	8.2	7.9	12.6	6.5	20.8	9.8
2000		30.7	16.9	9.3	7.1	5.5	7.1	7.3	7.3	10.8	5.0	21.1	9.1
2001		29.1	15.5	7.6	7.5	5.3	6.8	7.0	7.2	10.6	5.5	19.6	8.6
2002		32.6	16.6	9.7	6.9	6.2	7.2	7.3	7.4	9.6	5.6	21.2	9.1
2003		31.6	18.2	9.8	7.4	6.5	6.8	7.3	7.6	9.0	3.7	21.9	9.2
2004		31.8	18.2	9.5	6.5	6.0	6.4	7.0	6.8	8.3	4.7	22.0	8.7
2005		28.5	17.6	8.0	6.1	5.8	6.6	6.2	6.0	8.4	3.6	20.6	8.2
2006		28.9	15.1	7.0	5.1	4.2	4.9	6.4	6.2	7.7	4.9	19.0	7.4
2007		27.4	11.9	6.7	4.4	3.3	4.8	4.8	5.6	8.1	4.1	16.4	6.5
2008		28.7	12.3	6.4	4.1	3.6	3.6	3.8	4.7	6.9	3.6	17.1	6.1
2009		36.2	19.6	10.1	6.8	6.2	5.8	6.4	7.1	7.5	6.1	24.1	8.9
2010		34.7	19.9	9.9	6.5	6.5	6.3	7.1	7.8	8.3	5.8	23.8	9.1
2011		30.9	18.4	9.4	6.2	5.9	6.0	5.4	7.1	8.5	5.9	21.8	8.4
2012		31.0	16.1	9.7	5.8	4.8	6.2	5.8	7.4	8.5	7.5	19.9	8.3
2013		33.4	19.3	9.7	6.2	6.1	5.9	6.1	7.4	8.2	8.0	22.9	8.8
2014		31.1	19.8	10.9	7.0	6.0	7.9	6.5	7.8	8.9	7.4	22.8	9.3
2015		34.6	22.1	11.2	7.3	6.4	7.5	7.5	7.6	9.6	8.4	25.4	9.9
2016		31.7	18.4	10.8	6.3	6.5	6.5	6.8	8.1	8.7	7.4	21.8	9.0
2017		29.3	18.0	9.7	7.8	6.1	6.0	6.6	7.3	8.4	9.1	20.9	8.9
2017	I	39.3	19.6	10.6	8.9	6.9	8.1	7.5	9.2	9.6	7.5	23.9	9.9
	II	39.2	22.7	11.9	6.7	5.4	5.1	7.6	6.7	9.2	9.3	27.9	10.1
	III	19.2	13.4	7.0	7.5	6.2	5.3	5.5	6.1	7.2	9.3	14.9	7.4
	IV	15.4	15.8	9.5	8.1	6.0	5.4	5.9	7.3	7.7	10.2	15.7	8.0
2018	I	36.4	16.3	10.3	8.1	5.8	5.1	4.9	8.7	7.6	10.5	21.3	8.8
	II	33.0	15.7	11.4	6.9	6.1	4.1	4.5	4.8	7.6	9.2	21.8	8.4
	III	14.2	10.2	7.6	4.6	5.9	4.3	4.7	4.8	6.5	7.4	11.3	6.2
		Naiset - *Female*											
1998		33.2	19.9	14.1	11.6	9.3	9.1	8.8	8.7	14.8	6.3	24.3	12.0
1999		32.5	16.4	13.2	9.7	9.2	8.6	7.4	7.5	10.5	6.3	22.1	10.7
2000		30.3	16.8	12.5	10.9	8.7	8.4	7.1	7.5	10.1	5.8	21.6	10.6
2001		27.7	15.7	11.6	10.0	7.6	7.4	6.3	6.8	9.8	6.0	20.0	9.7
2002		31.4	14.9	10.8	8.5	6.2	6.3	6.1	7.0	8.6	4.6	20.9	9.1
2003		31.2	16.6	10.0	7.9	6.7	6.3	6.1	5.9	8.1	5.3	21.6	8.9
2004		29.1	14.6	9.7	8.1	7.9	7.0	7.5	5.8	7.8	4.4	19.4	8.9
2005		30.4	14.5	9.4	7.1	6.5	7.1	6.2	7.2	7.1	4.9	19.5	8.6
2006		26.4	14.7	8.7	7.2	6.4	6.1	6.0	6.0	7.7	3.8	18.4	8.1
2007		24.2	12.7	7.4	6.4	6.8	5.2	4.7	5.0	6.6	4.3	16.6	7.2
2008		24.8	11.1	7.0	6.0	5.7	5.2	4.3	5.0	5.7	3.7	15.8	6.7
2009		28.2	14.1	9.3	6.6	5.0	5.6	5.6	5.2	6.5	3.4	19.0	7.6
2010		29.3	13.6	8.3	6.0	6.5	5.8	5.6	5.5	6.1	4.8	19.0	7.6
2011		28.6	13.4	8.2	6.2	4.8	5.1	4.8	5.1	5.4	5.3	18.4	7.1
2012		28.2	12.7	8.0	6.8	5.3	4.8	5.3	4.1	5.3	4.8	18.0	7.1
2013		26.9	11.9	9.2	6.6	6.5	5.6	5.2	5.1	6.4	4.9	17.1	7.5
2014		28.0	13.6	9.3	7.5	5.9	6.0	5.5	5.8	5.7	7.3	18.4	8.0
2015		28.0	15.9	11.6	7.8	7.6	5.9	6.2	6.8	7.0	7.0	19.7	8.8
2016		29.5	13.2	9.9	7.8	7.5	6.4	5.6	7.3	6.9	6.9	18.6	8.6
2017		28.8	14.7	8.9	8.4	6.4	6.7	6.0	5.5	6.4	7.8	19.3	8.4
2017	I	31.5	18.7	8.0	7.0	6.6	5.8	7.4	6.5	6.7	7.4	22.9	8.7
	II	43.8	17.3	10.5	7.9	7.2	5.7	6.1	5.0	6.8	7.8	26.9	9.8
	III	15.8	12.0	9.2	9.3	7.4	7.7	5.3	5.9	6.2	7.5	13.2	7.9
	IV	17.9	10.8	7.7	9.2	4.5	7.5	5.1	4.7	6.1	8.5	12.9	7.1
2018	I	28.2	17.6	10.3	9.2	6.2	5.6	6.8	5.9	6.1	9.4	20.9	8.8
	II	33.2	14.8	7.6	7.0	4.5	4.6	5.3	5.4	4.9	6.7	21.4	7.9
	III	16.8	11.3	6.8	9.8	6.3	4.4	5.5	5.1	4.9	7.3	12.9	6.9

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

13. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETYLLA TYOVIIKOLLA OLEVAT
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY SEX, AND PERSONS LAID OFF AND ON REDUCED WORKING WEEK

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Työttömät työnhakijat - *Unemployed jobseekers*					Lomautetut *Laid off*	Lyhennetyllä työviikolla *On reduced working week*
	Yhteensä *Total*	Miehet *Male*	Naiset *Female*	Alle 25-vuotiaat *Under 25 years old*	Yli vuoden työttömänä *Unemployed over a year*		
	Henkilöä - *Persons*						
1971	44 100	27 000	17 100	..	..	4 300	2 000
1972	59 500	36 800	22 700	..	..	4 700	2 100
1973	50 200	28 700	21 500	..	..	4 500	1 800
1974	40 100	20 300	19 800	..	..	4 300	2 100
1975	50 900	29 500	21 400	..	..	7 500	6 900
1976	80 200	51 400	28 800	..	..	10 800	8 900
1977	132 500	82 700	49 900	..	..	19 900	21 600
1978	175 200	106 800	68 400	..	..	17 000	24 700
1979	150 300	87 200	63 200	..	..	9 500	8 000
1980	109 500	58 300	51 200	..	..	6 600	5 000
1981	115 400	61 200	54 200	35 700	11 500	11 400	10 200
1982	138 100	75 000	63 100	40 900	14 000	15 600	14 200
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100	14 900	10 600
1984	135 300	76 100	59 200	37 600	15 500	11 400	7 800
1985	141 400	79 600	61 800	36 700	13 200	11 900	6 500
1986	150 700	87 100	63 600	36 900	14 800	14 800	5 300
1987	140 500	81 100	59 400	33 800	16 700	10 000	3 800
1988	127 600	71 100	56 500	28 600	12 100	8 300	3 400
1989	103 400	54 800	48 700	22 100	6 400	6 700	2 700
1990	103 200	59 500	43 700	21 800	3 000	9 700	2 400
1991	213 200	134 600	78 600	45 800	5 300	32 300	5 900
1992	363 100	221 500	141 600	77 800	29 200	43 600	11 000
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000	45 900	14 400
1994	494 200	276 900	217 300	92 200	133 600	26 800	12 900
1995	466 000	254 900	211 100	80 500	140 200	15 100	9 200
1996	448 000	241 400	206 600	68 600	134 900	13 900	8 000
1997	409 000	214 900	194 000	53 900	124 600	10 700	6 300
1998	372 400	190 200	182 200	46 900	112 600	10 000	4 900
1999	348 100	177 200	170 900	44 300	98 000	11 100	4 100
2000	321 100	161 600	159 500	39 300	89 000	9 500	3 200
2001	302 200	153 400	148 700	36 600	82 700	10 400	2 700
2002	294 000	154 500	139 500	35 800	77 700	12 700	2 400
2003	288 800	153 500	135 400	35 200	72 400	14 200	2 300
2004	288 400	152 200	136 200	34 900	73 000	13 200	2 100
2005	275 300	144 100	131 200	30 500	72 400	10 600	1 700
2006	247 900	128 800	119 100	26 800 [1]	64 400	8 000	1 300
2007	215 800	111 000	104 800	22 500	51 700	6 600	1 100
2008	202 900	107 400	95 500	22 400	43 100	9 000	1 100
2009	264 800	156 200	108 600	36 200	41 300	31 000	3 800
2010	264 800	154 300	110 500	34 600	54 000	21 300	3 700
2011	243 900	138 800	105 100	30 000	57 200	14 200	2 000
2012	253 200	144 800	108 400	32 100	61 200	15 200	2 300
2013 [2]	294 100	168 200	126 000	38 800	73 700	21 400	4 600
2014	325 700	185 500	140 100	43 300	90 500	26 000	8 000
2015	351 900	198 700	153 100	47 100	109 300	26 800	9 300
2016	348 800	194 500	154 300	45 900	123 700	23 300	10 500
2017	303 400	166 200	137 200	38 200	104 800	15 000	9 000
2013 I	290 100	172 800	117 300	38 000	67 700	25 200	3 400
II	283 400	160 600	122 800	37 600	70 700	17 400	3 500
III [2]	297 900	163 200	134 800	40 900	76 100	17 200	4 400
IV	305 100	176 100	129 000	38 900	80 200	25 900	7 300
2014 I	322 300	190 500	131 900	41 100	86 000	31 000	8 400
II	315 600	178 500	137 100	41 900	88 200	22 900	7 600
III	328 100	179 800	148 400	45 800	92 300	20 600	7 000
IV	336 500	193 500	143 100	44 400	95 500	29 400	8 800
2015 I	354 000	207 500	146 500	45 900	102 400	33 900	9 500
II	345 700	194 000	151 700	46 100	106 600	24 800	8 900
III	355 200	193 200	162 000	50 100	113 000	21 100	8 600
IV	352 600	200 200	152 400	46 200	115 200	27 400	10 300
2016 I	360 000	208 400	151 600	46 400	121 800	29 900	10 900
II	346 400	192 600	153 800	46 300	124 300	21 700	10 700
III	350 100	188 600	161 500	47 800	126 800	18 700	10 100
IV	338 500	188 300	150 200	43 100	122 100	22 800	10 300
2017 I	330 800	187 600	143 200	40 900	117 100	22 400	10 200
II	305 300	166 500	138 800	39 200	107 200	13 900	9 200
III	297 800	156 700	141 100	38 600	102 200	10 800	8 400
IV	279 800	154 100	125 700	34 200	92 700	13 100	8 300
2018 I	275 400	156 500	118 900	33 700	86 300	16 300	8 000
II	256 300	139 800	116 500	33 000	78 300	9 900	7 000
III	253 100	134 200	118 900	33 200	73 600	8 200	6 000

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut poislukien. - *Until 2005 excluding laid off.*
2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen alkaneet kokoaikaiset lomautukset, siihen asti vain henkilökohtaisesti lomautetut.
Includes all fully laid off starting from 1 July 2013, up to that date only those individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY AGE AND SEX

Vuosi ja neljännes		Ikä - Age										Yhteensä
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Year and quarter		Henkilöä - persons										*Total*
		Molemmat sukupuolet - Both sexes										
1998		11 100	35 800	37 700	41 400	41 100	42 400	44 800	40 500	57 200	10 400	362 500
1999		10 900	33 400	33 100	37 200	37 700	38 400	40 900	40 300	53 900	11 300	337 100
2000		10 000	29 300	29 100	33 200	34 700	35 300	37 500	40 000	50 300	12 200	311 700
2001		9 700	26 900	26 600	29 600	32 400	32 900	35 500	38 000	47 300	12 900	291 800
2002		9 200	26 600	26 200	27 400	31 300	31 500	33 800	36 300	46 500	12 300	281 300
2003		8 600	26 600	26 200	25 300	29 800	30 400	31 900	34 100	49 200	12 300	274 600
2004		8 200	26 700	26 700	24 400	29 200	30 300	30 800	32 900	52 500	13 200	275 200
2005		6 700	23 800	24 900	22 900	27 100	29 200	29 500	31 600	55 500	13 200	264 700
2006 [1]		5 800	21 000	22 800	21 400	24 500	27 300	27 500	29 700	52 600	15 200	247 900
2007		5 200	17 400	19 500	18 300	20 000	23 200	23 500	25 800	46 100	16 700	215 800
2008		5 300	17 000	19 100	17 800	17 800	21 600	22 400	24 300	39 300	18 000	202 900
2009		8 400	27 800	29 000	25 500	23 700	28 600	29 600	30 800	40 000	21 100	264 800
2010		8 000	26 600	28 600	25 600	23 500	27 900	29 600	30 600	39 000	25 200	264 800
2011		7 000	23 000	25 400	23 000	21 100	24 200	26 700	27 600	36 400	29 300	243 900
2012		7 200	24 900	26 200	24 400	22 100	23 800	27 100	28 000	35 700	33 400	253 200
2013 [2]		8 500	30 400	31 000	29 900	26 900	26 900	31 300	32 400	38 600	38 000	294 100
2014		9 500	33 800	34 100	34 300	30 800	29 000	34 300	36 100	40 600	42 500	325 700
2015		9 800	37 300	37 600	38 000	33 600	31 000	35 900	38 900	42 700	46 200	351 900
2016		9 400	36 400	37 400	37 700	33 700	30 700	34 400	38 600	41 800	47 500	348 800
2017		8 000	30 300	32 200	32 300	29 500	27 100	29 300	34 300	38 000	41 700	303 400
2017	I	7 100	33 800	35 300	35 400	31 700	29 200	32 400	37 800	41 300	45 800	330 800
	II	8 300	30 900	32 300	32 600	29 700	27 200	29 400	33 900	37 700	42 500	305 300
	III	9 100	29 500	31 800	32 100	29 500	26 900	28 500	33 000	36 600	39 900	297 800
	IV	7 400	26 800	29 500	29 300	27 100	25 000	26 800	32 300	36 300	38 400	279 800
2018	I	5 900	27 800	29 700	29 000	26 800	24 600	25 900	31 900	35 800	37 400	275 400
	II	7 200	25 800	27 900	27 300	25 500	23 100	23 300	28 700	32 100	34 800	256 300
	III	8 000	25 200	27 700	27 200	25 800	23 300	23 100	27 800	31 300	33 200	253 100
		Miehet - Male										
1998		5 700	19 000	19 100	20 700	20 500	21 900	23 700	20 500	27 100	4 600	182 800
1999		5 700	17 500	16 500	18 300	18 800	19 600	21 400	20 400	25 500	4 900	168 600
2000		5 000	15 200	14 300	16 100	17 000	17 800	19 500	20 100	24 000	5 400	154 400
2001		4 900	14 100	13 200	14 400	16 000	16 600	18 500	19 300	22 600	5 900	145 600
2002		4 700	14 800	13 700	13 800	15 900	16 400	18 000	19 100	22 500	5 600	144 300
2003		4 400	15 000	13 800	12 800	15 200	15 800	17 000	18 100	24 100	5 700	142 000
2004		4 100	14 800	14 100	12 100	14 600	15 700	16 300	17 300	25 900	6 400	141 500
2005		3 400	13 200	13 200	11 300	13 500	15 100	15 600	16 600	27 200	6 300	135 600
2006 [1]		2 900	11 800	12 300	10 800	12 500	14 300	14 800	15 900	26 200	7 300	128 800
2007		2 600	9 700	10 300	9 200	10 000	12 000	12 500	13 700	23 000	8 100	111 000
2008		2 900	10 000	10 400	9 200	9 200	11 400	12 200	13 100	20 100	8 800	107 400
2009		5 000	18 600	17 900	14 900	13 600	16 600	17 700	18 200	22 200	11 300	156 200
2010		4 500	17 100	17 400	14 800	13 300	15 900	17 500	18 000	21 800	13 900	154 300
2011		3 900	14 300	14 900	12 900	11 700	13 600	15 400	16 100	20 300	15 600	138 800
2012		4 000	15 700	15 500	13 700	12 400	13 500	15 800	16 400	20 000	17 500	144 800
2013 [2]		4 800	19 300	18 300	16 800	15 000	15 100	18 100	19 000	21 700	20 000	168 200
2014		5 300	21 100	19 900	19 200	17 000	16 200	19 700	21 200	23 100	22 500	185 500
2015		5 500	23 100	21 700	21 000	18 300	17 000	20 400	22 600	24 300	24 400	198 700
2016		5 200	22 200	21 300	20 600	18 000	16 700	19 300	22 100	23 500	25 100	194 500
2017		4 300	18 000	18 100	17 300	15 500	14 400	16 100	19 200	21 100	21 700	166 200
2017	I	3 700	21 100	20 600	19 800	17 400	16 100	18 500	22 000	23 700	24 300	187 600
	II	4 600	18 300	18 000	17 300	15 500	14 300	16 100	19 000	21 000	22 100	166 500
	III	4 800	16 700	17 000	16 400	14 800	13 600	14 900	17 900	19 800	20 400	156 700
	IV	4 200	16 000	16 700	15 900	14 500	13 400	14 800	18 100	20 200	19 900	154 100
2018	I	3 000	17 200	17 300	16 200	14 900	13 800	14 700	18 500	20 500	19 900	156 500
	II	3 900	15 300	15 600	14 500	13 300	12 200	12 600	16 000	17 800	18 200	139 800
	III	4 200	14 500	15 000	14 000	13 000	11 900	12 100	15 000	16 900	17 200	134 200
		Naiset - Female										
1998		5 400	16 800	18 600	20 700	20 600	20 600	21 100	19 900	30 100	5 800	179 700
1999		5 300	15 900	16 600	18 900	18 900	18 900	19 500	19 800	28 400	6 300	168 500
2000		5 000	14 200	14 900	17 100	17 600	17 500	18 000	19 900	26 300	6 700	157 200
2001		4 800	12 800	13 400	15 200	16 400	16 200	17 100	18 600	24 600	7 000	146 200
2002		4 400	11 800	12 500	13 700	15 400	15 200	15 800	17 300	24 000	6 700	137 000
2003		4 300	11 700	12 400	12 500	14 700	14 500	14 800	16 000	25 100	6 600	132 600
2004		4 200	11 900	12 600	12 300	14 600	14 600	14 500	15 500	26 600	6 800	133 700
2005		3 300	10 600	11 800	11 600	13 600	14 100	13 900	15 000	28 200	6 800	129 100
2006 [1]		2 900	9 200	10 500	10 600	12 000	13 000	12 600	13 800	26 400	7 900	119 100
2007		2 600	7 700	9 200	9 100	10 000	11 200	11 000	12 100	23 100	8 600	104 800
2008		2 400	7 000	8 700	8 700	8 700	10 200	10 200	11 100	19 300	9 200	95 500
2009		3 400	9 200	11 100	10 600	10 100	12 000	11 900	12 600	17 800	9 800	108 600
2010		3 600	9 400	11 200	10 800	10 200	12 000	12 100	12 600	17 100	11 400	110 500
2011		3 200	8 700	10 400	10 000	9 400	10 600	11 200	11 500	16 100	13 700	105 100
2012		3 100	9 200	10 700	10 700	9 700	10 400	11 200	11 600	15 700	15 900	108 400
2013 [2]		3 700	11 100	12 700	13 100	11 900	11 800	13 200	13 300	16 900	18 000	126 000
2014		4 200	12 700	14 200	15 100	13 800	12 800	14 600	14 900	17 500	20 000	140 100
2015		4 400	14 200	15 900	17 000	15 400	14 000	15 500	16 200	18 400	21 700	153 100
2016		4 300	14 200	16 100	17 200	15 700	14 000	15 100	16 400	18 300	22 400	154 300
2017		3 600	12 200	14 200	15 000	14 000	12 700	13 200	15 000	16 800	20 000	137 200
2017	I	3 400	12 800	14 700	15 600	14 400	13 100	13 900	15 800	17 600	21 600	143 200
	II	3 700	12 600	14 300	15 200	14 300	13 000	13 300	14 900	16 700	20 400	138 800
	III	4 300	12 800	14 800	15 700	14 700	13 300	13 600	15 200	16 900	19 500	141 100
	IV	3 100	10 800	12 800	13 500	12 600	11 600	12 100	14 200	16 200	18 500	125 700
2018	I	2 800	10 600	12 300	12 700	11 900	10 900	11 200	13 400	15 300	17 500	118 900
	II	3 300	10 500	12 300	12 800	12 100	10 900	10 700	12 700	14 300	16 600	116 500
	III	3 800	10 700	12 700	13 100	12 800	11 400	11 000	12 800	14 400	16 000	118 900

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including individually laid off.*
2. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Ammatti - *Occupation*				
	Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät
Year and quarter	*Managers*	*Professionals*	*Technicians and associate professionals*	*Clerical support workers*	Service and sales *workers*
	Henkilöä - *persons*				
2006	2 900	25 700	23 000	20 200	39 800
2007	2 600	23 500	20 000	17 300	35 000
2008	2 300	22 700	18 400	15 100	31 500
2009	2 700	29 500	23 600	17 000	36 100
2010	2 800	30 900	24 100	17 000	37 300
2011	2 600	28 600	22 000	15 900	35 900
2012	2 700	30 600	22 700	16 100	37 200
2013 [1]	3 100	37 500	27 100	18 000	44 200
2014	3 600	43 000	30 900	19 400	51 200
2015	4 100	47 400	34 000	21 000	57 900
2016	4 100	48 200	34 100	20 900	60 200
2017	3 600	41 900	29 800	18 600	54 700
2009 I	2 400	24 300	21 200	15 800	32 400
II	2 600	29 700	22 700	16 400	34 600
III	2 800	33 500	25 000	17 800	39 100
IV	2 800	30 700	25 200	17 800	38 100
2010 I	2 800	30 300	25 100	17 600	36 900
II	2 800	32 300	24 100	17 000	37 200
III	2 800	33 300	24 300	17 200	38 900
IV	2 600	27 900	22 800	16 100	36 200
2011 I	2 600	27 600	22 600	16 000	35 500
II	2 500	29 300	21 600	15 700	35 200
III	2 600	30 800	22 400	16 300	37 700
IV	2 500	26 600	21 400	15 600	35 200
2012 I	2 600	27 500	22 100	15 700	35 000
II	2 600	30 400	21 700	15 600	36 100
III	2 800	33 300	23 400	16 500	39 300
IV	2 900	31 200	23 600	16 500	38 300
2013 I	3 000	33 500	25 700	17 500	40 500
II	3 100	37 100	25 900	17 500	42 700
III [1]	3 300	40 800	28 000	18 500	47 400
IV	3 300	38 400	28 700	18 600	46 200
2014 I	3 300	39 800	29 800	18 900	47 700
II	3 400	43 000	29 900	18 900	49 600
III	3 700	46 200	31 600	19 800	54 200
IV	3 800	43 200	32 200	20 000	53 400
2015 I	4 000	44 700	33 600	20 900	54 600
II	4 100	47 800	33 300	20 800	56 900
III	4 200	50 800	34 700	21 300	61 300
IV	4 100	46 400	34 400	21 100	58 800
2016 I	4 100	46 600	34 800	21 100	58 400
II	4 100	48 700	33 600	20 800	59 700
III	4 200	51 400	34 500	21 200	63 100
IV	4 100	46 100	33 600	20 400	59 600
2017 I	3 900	43 700	32 400	19 900	56 500
II	3 600	43 700	29 700	18 800	55 100
III	3 500	43 400	29 500	18 400	56 300
IV	3 300	36 900	27 700	17 300	50 800
2018 I	3 200	35 100	26 600	16 500	47 600
II	3 200	36 100	24 800	15 500	47 100
III	3 200	36 400	24 800	15 500	48 300

1. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Ammatti - *Occupation*				
	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	*Craft and related trades workers*	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
	Henkilöä - *persons*				
2006	7 800	43 600	16 700	22 400	28 700
2007	6 700	36 400	14 200	19 000	24 500
2008	6 200	36 000	14 900	17 400	22 300
2009	6 900	59 700	22 800	25 300	25 900
2010	6 700	57 600	21 100	23 800	25 300
2011	6 400	49 800	19 200	21 400	23 600
2012	6 500	51 500	20 600	22 300	23 900
2013 [1]	7 200	60 600	23 800	25 100	26 300
2014	7 600	66 400	26 200	27 000	27 900
2015	8 000	69 800	27 500	28 400	29 100
2016	7 800	65 800	25 400	26 900	28 200
2017	7 100	53 000	20 400	22 200	24 500
2009 I	8 500	57 400	24 800	24 200	26 100
II	5 700	56 600	21 700	24 800	25 000
III	5 500	58 800	20 400	25 000	25 400
IV	7 700	66 100	24 300	27 200	27 200
2010 I	8 900	68 300	26 600	27 300	27 800
II	5 600	55 900	20 000	23 300	24 800
III	5 200	51 800	17 600	22 000	24 100
IV	7 200	54 300	20 300	22 800	24 700
2011 I	8 400	58 200	23 700	23 700	25 600
II	5 300	48 000	18 300	20 600	22 800
III	4 900	45 100	16 100	19 800	22 500
IV	6 900	48 100	18 900	21 400	23 400
2012 I	8 100	55 400	23 500	23 200	24 900
II	5 400	47 300	18 900	20 800	22 800
III	5 200	47 400	17 700	21 200	23 100
IV	7 400	55 700	22 200	23 800	24 800
2013 I	8 800	64 700	26 900	26 300	27 000
II	6 000	57 000	22 300	23 900	25 400
III [1]	5 800	56 700	20 900	23 700	25 700
IV	8 000	64 100	25 100	26 400	27 100
2014 I	9 200	70 500	29 300	28 400	28 900
II	6 400	62 900	24 500	25 900	27 000
III	6 200	62 100	23 200	25 400	27 100
IV	8 500	70 000	27 600	28 500	28 700
2015 I	9 700	75 700	31 500	30 500	30 400
II	6 900	67 100	26 400	27 700	28 500
III	6 700	65 600	24 500	26 600	28 300
IV	8 700	70 800	27 500	29 000	29 300
2016 I	9 800	74 300	30 200	29 600	30 100
II	6 800	64 600	24 700	26 600	27 700
III	6 400	61 300	22 300	25 200	27 300
IV	8 400	62 900	24 100	26 100	27 600
2017 I	9 300	63 000	25 400	25 800	27 600
II	6 100	52 500	19 900	22 200	24 300
III	5 500	47 800	17 300	20 200	23 200
IV	7 400	48 700	18 900	20 500	23 000
2018 I	8 300	50 500	20 600	20 600	23 200
II	5 100	42 200	16 100	17 600	20 500
III	4 600	39 400	14 300	16 400	19 900

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Ammatti - *Occupation* Sotilaat Armed forces occupations	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät Work not classifiable by occupation	Yhteensä *Total*	Lomautetut *Laid off*
	Henkilöä - *persons*			
2006	60	33 800	247 900	8 000
2007	60	30 900	215 800	6 600
2008	50	31 000	202 900	9 000
2009	70	38 100	264 800	31 000
2010	60	39 200	264 800	21 300
2011	60	37 700	243 900	14 200
2012	60	39 600	253 200	15 200
2013 [1]	80	45 000	294 100	21 400
2014	110	48 500	325 700	26 000
2015	140	52 000	351 900	26 800
2016	140	52 400	348 800	23 300
2017	120	47 900	303 400	15 000
2009 I	60	35 400	247 900	30 800
II	70	37 800	256 200	30 400
III	80	41 000	274 000	28 500
IV	70	38 200	281 100	34 300
2010 I	60	39 500	284 500	32 800
II	60	39 900	263 000	19 600
III	70	40 900	260 700	14 700
IV	70	36 400	251 000	18 000
2011 I	60	37 200	257 500	21 200
II	60	37 900	238 900	12 500
III	60	39 600	241 800	9 700
IV	60	36 000	237 300	13 600
2012 I	60	38 100	252 700	19 500
II	50	39 700	242 500	12 400
III	60	42 100	254 400	10 700
IV	60	38 800	263 000	18 100
2013 I	70	43 000	290 100	25 200
II	80	44 900	283 400	17 400
III [1]	80	48 000	297 900	17 200
IV	80	44 200	305 100	25 900
2014 I	90	45 700	322 300	31 000
II	90	48 400	315 600	22 900
III	120	51 700	328 100	20 600
IV	120	48 200	336 500	29 400
2015 I	160	49 800	354 000	33 900
II	140	52 700	345 700	24 800
III	150	55 600	355 200	21 100
IV	130	49 900	352 600	27 400
2016 I	140	51 000	360 000	29 900
II	140	53 700	346 400	21 700
III	150	55 400	350 100	18 700
IV	120	49 600	338 500	22 800
2017 I	150	48 500	330 800	22 400
II	130	49 100	305 300	13 900
III	120	49 800	297 800	10 800
IV	110	44 100	279 800	13 100
2017 I	110	43 700	275 400	16 300
II	100	44 100	256 300	9 900
III	110	44 500	253 100	8 200

16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY DURATION OF UNEMPLOYMENT

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Työttömyyden kesto, viikkoa - *Duration of unemployment, weeks* 0 - 4	5 - 12	13 - 26	27 - 52	53 - 104	Yli 104	Yhteensä *Total*	Keskimäärin *Average*
	Henkilöä - *Persons*							Viikkoa *Weeks*
1981	28 000	27 100	22 500	15 000	7 200	4 300	104 000	24
1982	30 600	30 100	27 500	18 200	9 700	4 400	122 400	25
1983	30 000	31 200	28 400	22 300	11 400	5 700	129 000	27
1984	29 900	29 800	27 400	21 300	9 900	5 700	123 900	27
1985	30 900	32 200	30 000	23 400	8 800	4 400	129 500	25
1986	29 600	33 400	31 400	26 800	10 900	3 900	136 000	25
1987	29 800	31 900	29 200	22 900	11 700	5 000	130 500	26
1988	29 700	31 100	26 400	20 000	7 800	4 300	119 300	24
1989	27 200	26 500	21 600	15 000	4 400	2 000	96 700	20
1990	29 300	28 000	20 500	12 500	2 300	710	93 500	15
1991	44 900	52 800	47 800	30 400	4 400	540	180 900	16
1992	54 900	70 700	88 300	79 400	24 900	1 300	319 500	22
1993	58 200	77 000	106 100	114 700	70 100	10 100	436 300	30
1994	56 700	73 500	98 400	112 000	94 100	32 700	467 500	39
1995	56 200	71 600	91 000	96 200	82 200	53 600	450 900	45
1996	58 100	71 100	86 000	87 800	72 000	59 000	434 100	48
1997	55 000	67 300	76 700	77 300	65 000	57 000	398 300	51
1998	53 600	62 900	70 900	64 200	56 200	54 700	362 500	52
1999	54 000	61 600	66 400	58 700	45 800	50 600	337 100	52
2000	50 700	56 000	62 500	55 700	43 300	43 500	311 700	51
2001	48 900	54 100	57 400	50 100	42 100	39 200	291 800	51
2002	47 400	52 600	55 700	49 200	39 900	36 400	281 300	50
2003	48 300	52 900	55 100	47 300	37 700	33 300	274 600	47
2004	49 400	51 000	56 000	47 900	39 000	31 800	275 200	46
2005	47 600	49 400	51 200	45 500	39 500	31 400	264 700	47
2006 [1]	52 100	47 600	45 700	38 700	35 000	28 800	247 900	45
2007	49 800	43 300	39 700	31 800	26 400	24 800	215 800	43
2008	51 000	43 200	37 600	28 900	22 600	19 600	202 900	40
2009	64 000	61 000	57 100	41 800	25 300	15 500	264 800	32
2010	57 500	54 500	53 100	46 500	36 900	16 300	264 800	36
2011	51 800	50 300	47 300	37 900	33 600	23 000	243 900	40
2012	51 200	51 100	50 800	39 900	31 400	28 700	253 200	43
2013 [2]	52 800	56 700	60 000	51 700	40 200	32 800	294 100	45
2014	51 700	57 600	66 700	59 900	49 900	39 800	325 700	48
2015	49 000	56 700	69 600	68 300	60 100	48 300	351 900	52
2016	45 400	52 200	64 800	64 600	64 900	56 800	348 800	57
2017	42 900	49 200	55 000	52 400	51 100	52 900	303 400	58
2011 I	50 300	55 800	54 700	39 300	36 600	20 800	257 500	38
II	54 700	43 300	44 900	39 800	34 200	22 000	238 900	41
III	48 900	52 100	46 100	37 900	32 900	24 000	241 800	41
IV	53 200	50 100	43 600	34 500	30 500	25 400	237 300	41
2012 I	48 900	54 400	55 400	36 100	30 400	27 500	252 700	42
II	53 200	42 600	47 400	40 000	30 700	28 700	242 500	45
III	49 400	52 500	49 600	42 200	31 900	28 800	254 400	43
IV	53 400	55 100	50 900	41 300	32 700	29 600	263 000	43
2013 I	49 600	63 200	64 300	46 100	36 100	30 900	290 100	42
II	53 800	48 100	58 800	52 600	38 400	31 700	283 400	45
III [2]	50 100	57 200	59 400	55 800	42 000	33 400	297 900	45
IV	57 600	58 200	57 500	52 400	44 300	35 000	305 100	45
2014 I	49 000	63 100	70 900	54 100	48 100	37 200	322 300	46
II	55 500	48 700	63 600	60 400	48 900	38 500	315 600	48
III	46 900	58 700	67 000	64 000	50 800	40 800	328 100	49
IV	55 300	60 000	65 300	61 200	51 900	42 700	336 500	49
2015 I	44 300	65 100	77 700	65 400	55 800	45 700	354 000	50
II	53 400	47 100	67 300	72 200	58 500	47 100	345 700	52
III	44 800	58 500	68 200	71 800	62 500	49 400	355 200	53
IV	53 300	56 100	65 200	63 700	63 500	50 800	352 600	53
2016 I	40 000	57 200	77 200	65 500	66 000	54 200	360 000	55
II	51 000	43 200	61 600	69 100	65 300	56 200	346 400	57
III	41 500	56 900	61 200	65 900	66 000	58 700	350 100	58
IV	49 300	51 700	59 300	57 800	62 200	58 300	338 500	58
2017 I	38 300	55 300	64 400	56 900	58 200	57 800	330 800	58
II	48 200	42 200	52 800	55 600	52 300	54 100	305 300	59
III	39 300	52 000	53 600	51 300	49 800	51 800	297 800	58
IV	45 900	47 200	49 000	45 600	44 100	47 900	279 800	56
2018 I	37 800	52 600	55 300	43 800	41 000	44 900	275 400	55
II	47 400	40 800	47 100	43 300	37 000	40 600	256 300	55
III	36 900	50 300	50 500	42 300	35 100	38 000	253 100	53

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including individually laid off.*
2. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

17. PÄÄTTYNEIDEN TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN KESKIMÄÄRÄINEN KESTO IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
AVERAGE DURATION OF THE COMPLETED SPELLS OF UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX

Vuosi	Ikä - *Age*										Yhteensä
Year	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
	Viikkoa - *Weeks*										*Total*
	Molemmat sukupuolet - *Both sexes*										
1991	8	10	12	13	14	14	15	17	20	43	13
1992	11	16	18	18	19	19	20	21	22	45	18
1993	15	18	20	21	22	22	23	25	28	53	21
1994	16	21	24	26	26	27	28	31	34	65	25
1995	13	19	22	25	26	27	28	31	38	92	25
1996	11	17	20	24	25	26	28	30	43	109	24
1997	8	14	17	21	22	24	26	28	46	119	22
1998	8	12	16	19	20	22	23	25	43	128	21
1999	7	11	14	17	18	20	21	23	39	131	19
2000	7	10	13	16	17	18	19	21	34	125	18
2001	7	9	12	15	16	16	17	18	28	130	18
2002	7	10	12	15	16	16	18	18	24	112	17
2003	6	9	12	14	15	15	17	17	22	104	16
2004	6	9	12	14	15	15	16	17	21	82	16
2005	6	8	12	14	15	16	16	17	24	85	16
2006 [1]	5	7	11	13	15	15	16	17	20	66	15
2007	5	7	10	11	13	13	14	15	19	62	14
2008	5	6	9	10	11	12	13	14	17	60	13
2009	6	8	10	11	11	12	12	12	14	55	13
2010	6	9	12	13	14	15	15	15	16	34	14
2011	5	8	11	13	14	15	15	16	17	35	14
2012	7	9	12	14	15	16	16	17	18	44	15
2013	6	9	13	15	15	16	17	17	19	49	16
2014	7	11	15	18	18	19	21	21	23	56	19
2015	9	13	17	21	22	22	23	24	28	61	22
2016	9	15	19	23	24	25	27	28	31	73	25
2017	8	14	19	24	26	28	29	31	35	87	27
	Miehet - *Male*										
1991	9	11	13	14	15	16	17	19	22	41	14
1992	12	17	20	20	21	22	23	24	26	44	20
1993	16	20	23	23	25	26	27	29	33	52	24
1994	16	24	28	28	30	31	32	35	40	67	28
1995	14	21	27	29	31	32	34	37	44	97	28
1996	12	19	25	29	30	33	34	36	50	113	28
1997	9	16	22	26	28	30	34	36	52	122	27
1998	8	14	21	24	26	29	31	34	49	129	26
1999	8	13	19	22	25	28	30	31	46	130	25
2000	8	12	18	21	23	25	27	30	41	126	24
2001	8	11	17	20	22	24	26	28	36	129	23
2002	8	11	17	20	22	24	26	27	33	114	22
2003	7	11	15	19	21	23	25	27	32	110	22
2004	7	11	15	19	21	22	24	26	30	90	21
2005	7	10	15	19	21	22	23	25	37	95	21
2006 [1]	6	8	14	17	20	21	23	24	28	72	19
2007	5	7	12	14	16	18	20	21	27	70	18
2008	5	7	10	13	14	16	17	19	24	69	16
2009	7	9	11	12	13	14	14	15	18	58	14
2010	7	10	14	16	17	18	19	19	21	39	16
2011	5	8	13	16	18	19	19	21	23	45	16
2012	7	10	14	16	18	19	20	22	23	55	18
2013	7	10	14	16	17	19	20	20	23	57	18
2014	8	12	16	19	20	21	23	24	26	61	20
2015	9	14	19	22	23	24	25	27	30	64	23
2016	10	15	21	25	26	27	29	31	34	77	27
2017	8	14	21	27	29	32	33	35	39	92	29
	Naiset - *Female*										
1991	7	9	11	12	12	11	12	14	18	44	11
1992	10	13	16	16	17	17	17	18	19	46	16
1993	14	16	17	18	19	18	20	21	24	54	18
1994	15	18	20	23	23	24	25	27	29	64	22
1995	13	16	18	22	23	23	24	27	33	89	22
1996	10	14	16	20	21	21	23	25	37	106	20
1997	7	12	14	17	17	18	20	23	40	116	18
1998	7	10	12	15	16	17	17	19	37	128	17
1999	7	9	11	14	14	15	16	17	34	132	16
2000	7	9	10	13	13	13	14	16	29	124	15
2001	6	8	10	12	12	12	13	13	23	131	14
2002	6	8	10	11	12	12	13	13	19	111	14
2003	6	7	9	11	12	11	12	12	17	100	13
2004	5	7	9	11	11	11	12	12	15	76	12
2005	5	7	9	11	11	12	11	12	16	77	13
2006 [1]	5	6	9	10	11	12	12	12	15	61	12
2007	4	6	8	9	10	10	10	11	14	56	11
2008	4	5	8	9	9	10	10	10	13	54	11
2009	5	6	9	9	10	10	10	10	11	52	11
2010	5	7	10	11	11	12	12	11	12	29	11
2011	5	6	9	11	11	12	12	12	13	27	11
2012	6	8	10	12	12	13	13	13	14	35	13
2013	6	8	11	13	13	13	13	14	15	41	13
2014	7	10	13	16	16	17	18	18	20	50	17
2015	8	12	15	19	20	20	21	21	25	58	21
2016	9	13	17	21	22	22	24	25	28	69	23
2017	8	13	17	22	23	24	26	27	31	80	25

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including individually laid off.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes		Ammatti - *Occupation*				
		Johtajat	Erityisasiantuntijat	Asiantuntijat	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	Palvelu- ja myyntityöntekijät
Year and quarter		*Managers*	*Professionals*	*Technicians and associate professionals*	*Clerical support workers*	Service and sales *workers*
		Henkilöä - *persons*				
2006		180	3 100	5 400	1 000	8 500
2007		210	3 800	6 200	1 400	10 000
2008		210	3 900	6 600	1 300	9 800
2009		170	3 000	6 800	790	7 600
2010		200	3 600	6 700	1 200	7 900
2011		230	4 200	7 200	1 600	9 800
2012		190	4 200	7 200	1 700	10 500
2013		190	3 800	7 100	1 400	10 200
2014		190	3 700	7 200	1 300	10 100
2015		200	4 100	6 700	1 500	11 200
2016		210	4 600	6 700	1 600	11 300
2017		210	5 200	6 200	1 800	12 200
2008	I	260	4 800	8 700	2 100	14 900
	II	210	4 200	6 100	1 200	9 000
	III	190	3 400	6 000	1 200	8 600
	IV	170	3 300	5 600	880	6 900
2009	I	200	3 800	9 100	1 200	11 800
	II	170	3 200	6 900	550	7 300
	III	150	2 500	6 300	610	5 900
	IV	160	2 500	4 900	770	5 600
2010	I	210	4 000	8 100	1 300	11 000
	II	200	3 800	7 000	810	7 300
	III	190	3 200	6 500	1 100	6 700
	IV	190	3 300	5 000	1 400	6 600
2011	I	260	5 100	9 600	2 200	14 700
	II	260	4 700	7 300	1 200	9 000
	III	210	3 500	6 300	1 400	8 100
	IV	190	3 500	5 800	1 800	7 600
2012	I	240	5 600	9 900	2 400	16 500
	II	200	4 400	7 400	1 200	10 200
	III	170	3 400	5 900	1 600	8 300
	IV	160	3 400	5 800	1 500	6 800
2013	I	230	5 400	10 600	2 400	15 500
	II	190	4 000	6 900	1 000	9 400
	III	180	2 800	5 500	990	8 400
	IV	180	2 900	5 500	1 200	7 600
2014	I	240	4 900	10 700	1 900	14 900
	II	200	3 900	7 100	960	8 300
	III	180	3 000	5 200	1 100	9 200
	IV	160	3 200	5 900	1 200	8 200
2015	I	220	4 900	9 200	2 300	15 700
	II	200	4 100	6 900	1 300	11 000
	III	180	3 400	5 700	1 300	9 400
	IV	180	3 800	5 000	1 200	8 500
2016	I	240	5 500	8 500	2 200	16 000
	II	210	4 700	6 500	1 600	10 700
	III	200	4 100	6 600	1 400	9 600
	IV	180	4 100	5 200	1 200	8 800
2017	I	230	5 900	8 300	1 900	15 600
	II	200	5 200	5 800	1 100	10 900
	III	200	4 600	5 300	2 000	11 600
	IV	200	5 200	5 400	2 200	10 600
2018	I	290	6 700	9 800	2 900	20 400
	II	240	6 300	6 600	1 600	14 100
	III	230	5 100	5 700	2 200	13 500

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Ammatti - *Occupation*				
	Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym.	Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	Josta talonrakennukseen liittyvä työ	Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	Muut työntekijät
Year and quarter	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	*Craft and related trades workers*	Of which occupations related to construction of buildings	Plant and machine operators and assemblers	Elementary occupations
	Avoimia työpaikkoja - *Vacancies*				
2006	1 800	4 500	2 000	3 500	5 700
2007	1 900	5 300	2 000	4 900	6 500
2008	1 800	3 600	1 100	3 900	5 800
2009	1 300	1 400	560	1 500	3 900
2010	1 200	1 900	880	1 800	3 800
2011	1 100	2 700	1 100	2 500	4 900
2012	1 100	2 700	1 000	2 100	5 200
2013	1 000	2 700	1 300	2 000	4 700
2014	1 100	2 900	1 300	2 600	5 100
2015	940	3 400	1 700	2 600	5 300
2016	830	4 800	2 700	3 000	5 900
2017	930	6 200	3 200	4 000	7 400
2008 I	4 400	5 300	1 300	7 800	11 100
II	1 900	3 900	1 600	3 200	5 400
III	520	3 500	1 100	2 700	4 000
IV	250	1 600	420	1 800	2 800
2009 I	3 300	1 800	480	2 900	8 000
II	1 300	1 400	730	1 200	3 200
III	180	1 400	630	860	2 300
IV	240	1 000	390	900	2 100
2010 I	3 300	1 800	850	2 400	6 200
II	1 200	1 900	940	1 600	3 300
III	200	2 300	1 000	1 400	2 800
IV	280	1 600	710	1 600	2 800
2011 I	3 000	2 600	780	4 900	9 200
II	960	3 000	1 400	2 200	4 300
III	260	3 200	1 300	1 800	3 200
IV	330	2 100	820	1 200	3 100
2012 I	3 100	3 300	950	4 000	9 800
II	790	3 000	1 300	2 000	5 000
III	280	2 700	1 100	1 300	3 300
IV	130	1 800	740	1 300	2 900
2013 I	2 900	2 900	1 100	3 400	8 200
II	840	2 900	1 700	1 900	4 800
III	250	3 000	1 400	1 500	3 200
IV	160	2 000	860	1 300	2 700
2014 I	2 600	3 100	1 200	5 000	8 600
II	1 300	3 300	1 500	1 900	5 000
III	230	3 100	1 400	1 700	3 800
IV	160	2 100	1 000	1 600	3 100
2015 I	2 800	3 300	1 400	5 100	7 800
II	520	3 800	2 100	2 200	5 300
III	180	3 700	2 000	1 500	3 900
IV	260	2 600	1 300	1 600	4 100
2016 I	2 100	4 200	1 900	4 400	8 500
II	510	5 200	3 300	2 400	5 600
III	260	5 500	3 100	2 400	4 800
IV	490	4 300	2 300	2 700	5 000
2017 I	2 600	6 300	3 100	6 000	10 400
II	490	6 400	3 700	3 500	7 100
III	230	6 800	3 500	3 200	6 400
IV	360	5 500	2 600	3 200	5 900
2018 I	1 900	8 400	4 400	8 000	11 600
II	550	8 400	5 000	5 800	8 200
III	320	8 600	4 500	5 000	7 400

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Ammatti - *Occupation* Sotilaat Armed forces occupations	Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät Work not classifiable by occupation	Yhteensä *Total*
		Avoimia työpaikkoja - *Vacancies*		
2006		230	340	34 400
2007		10	330	40 700
2008		20	300	37 200
2009		10	500	26 900
2010		10	430	28 600
2011		10	560	35 100
2012		10	520	35 400
2013		10	500	33 700
2014		10	450	34 600
2015		10	340	36 100
2016		10	260	39 200
2017		10	220	44 400
2008	I	10	310	59 600
	II	10	320	35 400
	III	20	290	30 400
	IV	30	290	23 500
2009	I	10	710	42 800
	II	10	520	25 800
	III	10	370	20 500
	IV	0	390	18 600
2010	I	10	460	38 700
	II	10	470	27 600
	III	10	370	24 700
	IV	0	420	23 300
2011	I	0	580	52 000
	II	10	610	33 600
	III	10	520	28 400
	IV	10	520	26 200
2012	I	10	550	55 400
	II	10	490	34 500
	III	0	580	27 700
	IV	0	460	24 200
2013	I	0	440	52 000
	II	10	520	32 600
	III	10	510	26 300
	IV	0	540	24 000
2014	I	0	550	52 200
	II	10	490	32 400
	III	10	380	27 900
	IV	10	360	25 900
2015	I	10	400	51 700
	II	10	370	35 700
	III	10	310	29 600
	IV	10	280	27 600
2016	I	10	290	51 900
	II	10	280	37 700
	III	10	240	35 000
	IV	10	240	32 100
2017	I	10	220	57 500
	II	0	220	41 000
	III	10	230	40 600
	IV	0	210	38 600
2018	I	0	340	70 400
	II	10	270	52 100
	III	0	230	48 400

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

Vuosi ja neljännes	Työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä[1]	Uudet työnhakijat kuukauden aikana	Näistä työttömiä[1]	Päättyneet työnhaut
Year and quarter	*Jobseekers during a month*	*Of these unemployed[1]*	*New jobseekers during a month*	*Of these unemployed[1]*	*Ended jobseekings*
	Henkilöä - *Persons*				
1981	205 200	128 800	40 900	27 400	31 600
1982	234 300	147 500	42 800	29 200	36 200
1983	251 100	154 000	38 400	26 500	36 300
1984	260 300	150 300	38 300	26 500	36 800
1985	273 400	155 100	38 400	26 900	37 000
1986	292 500	160 500	36 200	25 400	36 000
1987	298 600	156 300	35 000	25 000	36 600
1988	287 000	146 100	34 200	23 700	37 500
1989	260 300	122 100	33 500	21 800	36 100
1990	259 600	116 800	38 000	22 500	36 500
1991	396 300	208 400	52 400	25 800	38 300
1992	572 100	351 300	53 300	25 400	41 200
1993	714 000	470 800	49 200	23 400	41 800
1994	755 400	509 400	39 500	21 600	42 000
1995	729 200	513 700	39 000	21 400	42 100
1996	724 400	479 400	39 100	21 100	43 000
1997	691 700	444 300	36 400	19 700	47 400
1998	642 900	404 800	36 100	20 400	42 100
1999	618 800	377 700	36 700	20 100	42 200
2000	584 100	352 700	34 800	19 100	43 300
2001	556 000	329 700	35 200	19 100	41 600
2002	553 200	319 200	34 800	18 400	40 400
2003	552 400	311 500	35 000	18 100	40 700
2004	553 200	312 400	34 300	17 900	40 500
2005	534 200	301 900	33 000	17 600	42 400
2006	510 300	292 700	32 600	19 600	43 600
2007	472 300	258 300	31 800	19 100	43 700
2008	446 500	242 500	34 800	21 300	42 500
2009	521 800	310 700	43 500	26 600	46 800
2010	535 800	311 400	35 800	22 300	47 600
2011	500 600	284 300	33 800	22 100	45 400
2012	495 700	292 800	35 200	23 200	43 100
2013[2]	532 700	333 600	37 300	25 100	40 100
2014	596 300	365 500	35 200	19 600	32 800
2015	649 300	391 400	31 100	16 800	29 700
2016	672 500	386 200	28 200	15 300	29 900
2017	642 900	343 400	26 700	15 200	36 100
2013 I	521 900	328 700	35 400	24 800	40 500
II	523 000	323 700	37 400	24 800	42 000
III[2]	536 900	344 500	36 700	24 600	45 600
IV	548 900	337 600	39 800	26 100	32 400
2014 I	578 900	367 300	34 700	21 500	36 400
II	588 400	355 900	38 000	19 400	33 100
III	603 600	372 400	32 000	18 000	37 200
IV	614 400	366 600	36 200	19 500	24 600
2015 I	644 200	398 500	29 600	16 400	30 400
II	643 300	385 100	34 100	17 800	28 800
III	654 600	399 200	28 000	15 500	34 600
IV	655 000	382 900	32 800	17 500	25 000
2016 I	672 600	400 300	25 900	14 400	29 900
II	671 600	383 400	32 100	16 600	28 900
III	678 000	392 100	26 200	14 600	34 800
IV	667 800	368 800	28 700	15 800	26 100
2017 I	670 900	372 800	24 000	14 000	33 100
II	652 800	344 800	29 000	15 700	33 600
III	638 700	344 300	25 400	14 700	45 100
IV	609 200	311 600	28 400	16 500	32 600
2018 I	605 600	316 700	24 700	14 700	35 400
II	589 100	295 100	29 100	15 600	33 900
III	579 000	297 900	24 100	13 800	38 900

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaan lukien. - *From 2006 including individually laid off.*
2. Katso alaviite taulukkoon 13. - *See note to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

20. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Avoimet työpaikat kuukauden aikana *Vacancies during a month*	Näistä uusia *Of these new vacancies*	Täyttyneet työpaikat *Vacancies filled during a month*	Näistä TE-toimiston hakijalla *Of these filled with job-seekers at the Employment service*	Avoinnaolon kesto keskimäärin *Average duration of vacancy*
		Työpaikkaa - *Vacancies*				Päivää - *Days*
1981		30 900	17 200	17 100	11 400	21
1982		27 600	16 400	16 200	11 100	19
1983		28 400	16 900	16 400	11 300	18
1984		28 700	16 900	16 500	11 400	18
1985		28 900	16 700	16 600	11 600	20
1986		26 000	14 100	13 700	9 000	23
1987		28 300	16 200	15 500	10 100	21
1988		37 200	22 500	19 100	10 900	20
1989		56 000	27 500	23 900	11 800	27
1990		51 000	24 400	22 500	10 500	30
1991		27 800	15 000	14 200	7 400	22
1992		16 500	10 000	9 500	5 400	16
1993		14 200	8 900	8 300	4 600	17
1994		18 300	12 100	11 100	6 300	16
1995		20 400	13 200	12 400	7 000	16
1996		23 800	15 000	14 100	8 300	17
1997		30 400	18 900	17 700	9 900	18
1998		35 000	19 900	18 900	10 300	21
1999		34 500	20 900	20 000	10 800	19
2000		39 500	24 100	23 200	11 900	20
2001		43 400	25 300	24 600	12 300	21
2002		45 800	26 000	25 200	12 100	22
2003		48 800	26 600	25 900	12 100	24
2004		48 800	27 400	26 300	11 200	24
2005		59 900	32 900	31 300	12 600	24
2006		70 500	38 900	17 400 [1]	13 200 [1]	25
2007		82 700	44 900	22 600	17 300	25
2008		79 800	45 200	20 900	16 000	24
2009		58 400	33 900	13 200	9 900	23
2010		64 200	38 400	12 200	8 600	21
2011		78 000	45 200	12 000	7 900	22
2012		76 200	42 900	10 900	7 000	24
2013		71 200	39 200	8 300	4 300	24
2014		72 100	38 900	9 000	6 000	26
2015		76 300	41 000	11 000	6 100	29
2016		84 700	46 800	9 600	4 600	26
2017		93 200	49 300	8 900	5 100	28
2013	I	96 000	53 300	9 300	5 200	24
	II	77 800	39 200	10 300	5 600	27
	III	56 700	33 500	7 400	3 700	23
	IV	54 200	30 600	6 100	2 700	22
2014	I	94 700	51 300	8 100	4 700	25
	II	74 800	37 100	9 600	6 300	30
	III	60 900	35 200	9 400	6 100	24
	IV	58 100	32 100	8 800	6 800	23
2015	I	96 900	53 900	11 500	7 100	26
	II	81 700	39 000	14 000	8 000	32
	III	64 700	36 000	9 700	4 900	27
	IV	62 100	35 000	8 600	4 400	32
2016	I	98 500	54 600	9 700	5 000	26
	II	91 600	49 200	11 300	5 700	27
	III	77 500	44 700	9 500	4 200	25
	IV	71 300	38 600	7 800	3 600	26
2017	I	108 200	58 500	9 100	5 000	29
	II	94 900	47 500	9 900	5 900	28
	III	85 100	46 700	8 500	4 900	28
	IV	84 500	44 700	8 300	4 400	27
2018	I	131 200	69 100	8 800	4 800	30
	II	114 300	57 600	9 700	5 400	28
	III	98 900	52 600	7 500	4 200	28

[1] Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyitä ei lasketa mukaan täyttyneisiin työpaikkoihin.

[1] *As of the start of 2006 two reasons for change, 'sufficient numbers of candidates' and 'application period ended', will no longer be included in the figures for filled vacancies.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

21. AKTIVOINTIASTEESEEN LASKETTAVISSA PALVELUISSA
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Työllistetyt - *Number of employed people*													
	Kunnallinen palkkatuki *Municipalities' wage subsidy*	Yksityis-sektorin palkkatuki *Private companies' wage subsidy*	Valtiolle työllistetyt *Employed by the State*	Startti-rahat *Start-up grants*	Muut työllistetyt *Other employed people*	Työllistetyt Yhteensä *Number of employed people Total*	Työvoima-koulutus *Labour market training*	Valmennus *Training*	Työ-/ koulutus-kokeilu *Work/ training trials*	Työharjoittelu/ työelämä-valmennus *Traineeship/ preparatory training for working life*	Vuorottelu-vapaa sijaisena *As a job alternation substitute*	Kuntouttava työtoiminta *Rehabilitative work*	Omaehtoinen opiskelu *Self-motivated studies*	Palveluissa Yhteensä *Participating services Total*
1981	15 000	13 500	6 900		1 100	36 500	14 800	-	-	-	-	-	-	27 400
1982	16 900	9 700	6 300	-	1 500	34 400	16 900	-	-	-	-	-	-	40 200
1983	17 800	11 000	6 500	-	2 100	37 400	18 100	-	-	-	-	-	-	42 400
1984	19 400	9 500	6 700	-	3 100	36 900	17 400	-	-	-	-	-	-	54 300
1985	18 100	7 300	6 000	1 200	3 400	36 200	16 000	-	-	-	-	-	-	52 200
1986	17 800	3 600	6 300	1 800	2 200	31 700	15 400	-	-	-	-	-	-	47 100
1987	20 100	4 100	6 700	2 500	2 200	35 700	15 900	-	-	-	-	-	-	51 500
1988	19 900	6 400	6 600	2 900	1 000	36 800	15 600	-	-	-	-	-	-	52 400
1989	18 800	5 700	7 400	2 000	610	34 500	15 600	-	-	-	-	-	-	50 100
1990	16 400	4 500	7 900	1 500	280	30 500	16 800	-	-	-	-	-	-	47 300
1991	20 800	6 400	11 100	1 600	440	40 300	17 300	-	-	-	-	-	-	57 600
1992	24 300	12 700	11 900	2 700	460	52 100	26 300	-	-	-	-	-	-	78 400
1993	21 500	15 800	11 400	5 100	3 000	56 800	27 200	-	-	-	-	-	-	84 000
1994	25 400	19 200	12 000	4 900	5 100	66 400	28 400	-	-	3 500	-	-	-	98 400
1995	27 700	15 600	12 100	3 500	4 800	63 600	33 900	-	-	6 100	-	-	-	103 700
1996	30 500	12 900	11 800	2 800	6 500	64 600	42 300	-	-	10 000	1 600	-	-	118 500
1997	26 800	14 300	10 800	2 700	8 000	62 600	46 800	-	-	10 700	3 300	-	-	123 400
1998	21 400	17 000	7 800	2 500	8 400	57 000	41 400	-	-	10 800	3 900	-	-	113 300
1999	18 100	18 600	5 900	2 200	6 800	51 600	38 100	-	-	10 700	4 600	-	-	105 000
2000	16 000	17 600	3 200	1 900	4 500	43 100	30 900	-	-	9 800	5 400	-	-	89 200
2001	14 600	16 200	2 400	1 700	3 600	38 500	26 100	-	-	8 900	6 200	-	-	79 800
2002	13 600	17 000	2 500	1 800	3 300	38 300	26 300	-	-	9 400	5 200	-	-	79 300
2003	13 000	18 700	2 600	2 000	3 500	39 800	29 900	-	-	10 700	6 400	-	-	86 800
2004	12 000	19 200	2 500	2 600	3 400	39 900	30 700	-	-	11 400	5 400	-	-	87 300
2005	10 700	18 800	2 000	3 800	3 200	38 500	29 200	-	-	11 800	5 200	-	-	84 800
2006	10 200	18 500	1 900	4 200	3 200	38 000	26 900	-	-	11 700	6 100	3 900	-	86 500
2007	9 400	19 500	1 700	4 500	2 700	37 800	27 500	-	-	10 900	6 800	5 000	-	87 900
2008	8 400	18 700	1 200	4 800	2 300	35 400	25 000	-	-	9 700	7 300	5 700	-	83 000
2009	7 500	16 700	1 200	5 000	2 500	33 000	27 900	-	-	10 400	6 100	6 400	-	83 800
2010	8 600	17 800	1 500	5 400	890	34 100	32 800	-	-	13 000	6 100	8 000	6 100	100 100
2011	9 000	18 700	1 300	5 600	780	35 500	30 200	-	-	12 700	6 400	9 200	15 200	109 100
2012	8 000	16 900	810	4 300	520	30 500	27 600	-	-	13 300	7 200	10 200	18 600	107 500
2013	8 000	18 600	830	4 300	90	31 800	26 200	1 400	9 800	1 500	5 900	11 500	19 600	107 600
2014	8 300	23 100	900	5 100	-	37 400	25 500	2 100	11 200	-	5 600	14 600	25 600	122 100
2015	6 500	16 200	660	4 000	-	27 400	22 400	2 000	11 900	-	5 500	18 600	30 000	117 800
2016	6 100	12 000	580	3 600	-	22 300	20 700	2 100	11 700	-	5 300	21 600	34 700	118 400
2017	6 800	12 000	480	4 400	-	23 700	18 900	2 400	10 900	-	3 500	22 500	37 800	119 700
2017 I	6 200	11 500	460	4 200	-	22 300	21 900	2 300	12 100	-	3 300	23 400	39 400	124 800
II	6 900	12 400	520	4 400	-	24 300	19 000	2 700	11 600	-	3 800	22 900	35 900	120 200
III	7 000	12 300	500	4 500	-	24 200	16 000	2 100	9 000	-	3 800	20 400	35 700	111 300
IV	7 200	11 900	430	4 400	-	23 900	18 600	2 500	11 100	-	3 200	23 200	40 200	122 600
2018 I	7 500	12 100	400	4 500	-	24 500	18 400	3 000	12 000	-	2 900	24 800	40 800	126 500
II	7 900	13 500	510	4 500	-	26 400	18 500	2 700	11 800	-	3 300	25 400	37 400	125 500
III	7 400	13 400	490	4 300	-	25 600	16 900	2 200	9 000	-	3 500	23 900	36 000	117 000

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - *Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics*

22. TYÖVOIMAKOULUTUKSEEN HAKEMUKSIA, KURSSIN ALOITTANEET, SUORITTANEET TAI KESKEYTTÄNEET KUUKAUDEN AIKANA KESKIMÄÄRIN SEKÄ TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA OLEVAT KUUKAUDEN LOPUSSA
APPLICATIONS FOR LABOUR MARKET TRAINING AND MONTHLY AVERAGE OF PERSONS WHO STARTED, COMPLETED OR DROPPED-OUT TRAINING AND PERSONS ATTENDING LABOUR MARKET TRAINING AT THE END OF THE MONTH

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Koulutukseen hakemuksia *Applications for Labour market training*	Koulutuksen aloittaneet *Started training*	Koulutuksen suorittaneet *Completed training*	Koulutuksen keskeyttäneet *Dropped-out training*	Työvoimakoulutuksessa olevat *On Labour market training*
		Henkilöä - *Persons*				
1981		5 400	2 900	2 200	480	14 800
1982		6 000	3 200	2 400	480	16 900
1983		6 000	3 200	2 500	510	18 100
1984		5 000	2 800	2 200	420	17 400
1985		4 800	2 600	1 900	390	16 000
1986		4 700	2 500	2 000	370	15 400
1987		4 800	2 600	2 100	410	15 900
1988		3 700	2 500	2 100	360	15 600
1989		3 800	2 500	2 000	350	15 600
1990		4 300	2 800	2 100	340	16 800
1991		8 000	4 000	3 000	350	17 300
1992		11 600	5 700	4 100	370	26 300
1993		12 100	5 300	4 900	350	27 200
1994		14 300	6 900	5 600	570	28 400
1995		16 100	7 300	5 300	590	33 900
1996		18 200	8 400	7 000	760	42 300
1997		20 500	9 300	8 100	870	46 800
1998		18 100	7 500	6 600	760	41 400
1999		17 600	7 300	6 000	850	38 100
2000		17 000	6 400	5 500	820	30 900
2001		14 100	5 600	4 600	760	26 100
2002		14 300	6 000	4 300	720	26 300
2003		13 600	5 900	4 900	780	29 900
2004		14 900	6 100	5 000	850	30 700
2005		14 400	5 800	5 000	780	29 200
2006		15 400	6 500	5 000	980	26 900
2007		14 600	6 500	5 200	1 100	27 500
2008		13 700	5 900	4 700	1 000	25 000
2009		16 700	6 700	4 900	880	27 900
2010		17 600	7 000	5 300	1 100	32 800
2011		15 400	6 200	5 200	980	30 200
2012		14 000	5 700	4 300	880	27 600
2013		11 500	4 400	3 300	690	26 200
2014		12 600	4 500	3 400	710	25 500
2015		10 900	3 700	3 000	600	22 400
2016		9 900	4 000	3 100	610	20 700
2017		10 100	4 500	3 500	720	18 900
2013	I	13 700	5 400	3 200	770	27 200
	II	8 000	3 200	3 900	760	26 000
	III	13 000	4 800	2 200	620	23 900
	IV	11 400	4 000	3 800	630	27 600
2014	I	15 400	6 100	2 700	810	27 400
	II	9 000	3 300	4 400	710	26 500
	III	12 400	4 400	2 400	690	22 700
	IV	13 600	4 200	4 100	630	25 400
2015	I	13 600	4 800	2 700	670	24 800
	II	7 500	2 800	3 900	560	22 600
	III	10 300	3 700	2 000	590	19 900
	IV	12 100	3 500	3 500	570	22 200
2016	I	10 600	4 200	2 400	570	21 500
	II	7 800	3 100	3 800	530	20 200
	III	10 100	4 300	2 200	680	18 800
	IV	11 200	4 500	4 000	650	22 400
2017	I	13 000	5 600	3 000	800	21 900
	II	8 100	3 700	4 500	710	19 000
	III	8 400	4 100	2 400	690	16 000
	IV	10 900	4 600	3 900	680	18 600
2018	I	10 300	4 400	2 400	690	18 400
	II	8 200	3 500	3 800	700	18 500
	III	8 800	4 000	1 800	660	16 900

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

Vuosi ja neljännes	Työttömät työnhakijat	Työttömät kassan jäsenet	Työttömyyspe-ruspäivärahan saajat [1]	Työmarkkina-tuen saajat [1]	Työttömyyseläk-keellä olevat
Year and quarter	*Unemployed jobseekers*	*Unemployed members of insurance funds*	*Recipients of basic unemploy-ment allowance* [1]	*Recipients of labour market support* [1]	*Recipients of unemployment pension*
	Henkilöä - *Persons*				
1971	44 100	23 700	1 700	-	300
1972	59 500	28 100	9 500	-	500
1973	50 200	24 500	7 600	-	1 000
1974	40 100	20 600	4 500	-	1 300
1975	50 900	27 800	5 900	-	1 300
1976	80 200	41 000	16 900	-	1 600
1977	132 500	59 300	37 300	-	1 900
1978	175 200	71 500	61 200	-	3 800
1979	150 300	54 900	56 600	-	6 700
1980	109 500	37 400	42 400	-	13 200 [3]
1981	115 400	49 600 [2]	44 200	-	16 800
1982	138 100	61 600	53 000	-	21 600
1983	143 900	64 700	55 500	-	30 000
1984	135 300	60 100	51 400	-	41 000
1985	141 400	64 000	71 000 [4]	-	50 200
1986	150 700	70 800	73 600	-	61 400
1987	140 500	42 500	72 800	-	68 800
1988	127 600	56 900	59 600	-	68 700
1989	103 400	46 900	39 200	-	65 200
1990	103 200	47 500	35 500	-	59 300
1991	213 200	109 500	87 700	-	52 000
1992	363 100	194 400	150 500	-	46 500
1993	482 200	268 200	195 900	-	45 500
1994	494 200	264 000	165 300	53 300	44 800
1995	466 000	238 700	76 400	142 700	39 800
1996	448 000	237 100	28 700	178 300	37 900
1997	409 000	208 500	25 500	173 300	41 100
1998	372 400	169 900	19 200	180 500	44 900
1999	348 100	150 000	16 700	175 900	48 000
2000	321 100	135 700	15 900	159 600	50 900
2001	302 200	122 400	15 800	153 500	52 700
2002	294 000	118 200	17 200	150 600	54 700
2003	288 800	121 600	19 100	144 400	53 000
2004	288 400	124 800	20 600	141 900	50 700
2005	275 300	122 100	19 800	134 200	47 600
2006	247 900	109 000	18 000	121 600	46 300
2007	215 800	91 700	15 600	105 200	46 100
2008	202 900	80 400	15 800	94 100	48 200
2009	264 800	114 200	25 600	103 000	49 800
2010	264 800	117 000	28 500	109 800	47 500
2011	243 900	107 000	25 000	115 200	37 700
2012	253 200	108 200	25 700	124 600	27 500
2013	294 100 [5]	128 600 [5]	29 000	145 000	16 300
2014	325 700	145 100	34 400	163 600	8 600
2015	351 900	156 700	39 200	187 800	1 700
2016	348 800	150 300	38 600	198 000	0
2017	303 400	122 100	33 200	198 500	0
2017 I	330 800	141 500	37 600	204 800	0
II	305 300	121 600	33 400	199 700	0
III	297 800	114 400	31 000	195 000	0
IV	279 800	110 900	30 800	194 600	0
2018 I	275 400	110 400	31 700	194 700	0
II	256 300	95 100	28 400	189 000	0
III	253 100	89 600	..	..	0

1. Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - *According to the statistics of the Social Insurance Institution.*
2. Vuoteen 1980 asti työttömyyskassatodistuksen saajat. - *Up to 1980 recipients of certificates for unemployment insurance funds.*
3. Vuoteen 1979 asti Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - *Up to 1979 according to the statistics of the Social Insurance Institution.*
4. Vuoteen 1984 asti työttömyyskorvauksen saajat. Vuodesta 1985 alkaen Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. *Since 1985 according to the statistics of the Social Insurance Institution.*
5. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - *See note 2 to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*		Maahan muuttaneet *Immigrants* Yhteensä *Total*	Maahan muuttaneet *Immigrants* Pohjoismaista *From Nordic countries*	Maasta muuttaneet *Emigrants* Yhteensä *Total*	Maasta muuttaneet *Emigrants* Pohjoismaihin *To Nordic countries*	Nettomaahanmuutto *Net immigration*
		Henkilöä - *Persons*				
1981		15 800	13 000	10 000	7 500	5 700
1982		14 700	11 800	7 400	5 200	7 300
1983		13 600	10 200	6 800	4 600	6 800
1984		11 700	8 500	7 500	5 100	4 200
1985		10 500	7 500	7 700	5 400	2 700
1986		9 900	6 800	8 300	5 900	1 700
1987		9 100	5 800	8 500	5 900	670
1988		9 700	6 000	8 400	6 000	1 300
1989		11 200	6 500	7 400	5 100	3 800
1990		13 600	6 600	6 500	4 500	7 100
1991		19 000	5 200	6 000	3 800	13 000
1992		14 600	3 700	6 100	3 500	8 500
1993		14 800	3 300	6 400	3 400	8 400
1994		11 600	3 400	8 700	4 100	2 900
1995		12 200	3 900	9 000	4 000	3 300
1996		13 300	4 300	10 600	4 000	2 700
1997		13 600	4 000	9 900	4 600	3 700
1998		14 200	4 500	10 800	5 200	3 400
1999		14 700	4 600	12 000	5 500	2 800
2000		16 900	4 700	14 300	5 500	2 600
2001		19 000	5 000	13 200	5 300	5 800
2002		18 100	4 700	12 900	5 200	5 200
2003		17 800	4 900	12 100	4 800	5 800
2004		20 300	5 000	13 700	4 200	6 700
2005		21 400	5 100	12 400	4 300	9 000
2006		22 500	4 500	12 100	4 100	10 300
2007		26 000	4 400	12 400	4 100	13 600
2008		29 100	4 900	13 700	4 200	15 500
2009		26 700	4 500	12 200	3 800	14 500
2010		25 600	3 900	11 900	3 800	13 700
2011		29 500	4 400	12 700	3 800	16 800
2012		31 300	3 700	13 800	3 700	17 400
2013		31 900	3 500	13 900	3 800	18 000
2014		31 500	3 600	15 500	4 200	16 000
2015		28 700	3 400	16 300	4 400	12 400
2016		34 900	3 700	18 100	4 600	16 800
2017		30 200	3 800	13 200	4 000	16 900
2008	I	6 600	1 100	2 900	990	3 600
	II	7 100	1 400	2 800	700	4 200
	III	9 400	1 500	5 100	1 700	4 300
	IV	6 100	900	2 800	810	3 300
2009	I	6 300	1 200	2 900	850	3 400
	II	6 300	1 200	2 700	780	3 500
	III	8 400	1 300	3 900	1 500	4 400
	IV	5 800	810	2 600	710	3 100
2010	I	5 300	770	2 600	880	2 700
	II	5 900	1 000	2 400	690	3 500
	III	8 500	1 300	4 200	1 500	4 300
	IV	5 900	860	2 700	720	3 200
2011	I	6 200	1 000	2 800	890	3 400
	II	6 700	1 100	2 700	660	4 000
	III	9 800	1 400	4 300	1 600	5 400
	IV	6 800	830	2 800	700	4 000
2012	I	6 400	780	3 000	810	3 300
	II	7 100	970	3 100	620	4 000
	III	10 300	1 200	4 800	1 600	5 600
	IV	7 400	760	2 900	680	4 500
2013	I	7 200	770	3 200	900	4 000
	II	7 200	990	2 900	630	4 400
	III	10 200	1 100	4 800	1 600	5 300
	IV	7 300	710	3 000	670	4 300
2014	I	6 900	770	3 300	920	3 600
	II	7 300	1 000	3 400	710	3 800
	III	10 400	1 100	5 000	1 900	5 300
	IV	6 900	770	3 700	730	3 200
2015	I	6 100	680	3 500	980	2 600
	II	6 500	880	3 900	720	2 600
	III	9 500	1 200	5 100	1 900	4 400
	IV	6 700	700	3 800	730	2 800
2016	I	6 200	780	3 600	1 000	2 600
	II	8 000	1 000	4 300	710	3 800
	III	11 600	1 100	5 500	2 100	6 100
	IV	9 000	780	4 700	810	4 300
2017	I	7 400	1 100	3 100	1 200	4 200
	II	7 500	1 000	2 800	620	4 700
	III	9 300	1 100	4 700	1 600	4 600
	IV	6 000	650	2 600	600	3 400
2018*	I	6 900	760	3 600	940	3 300
	II	6 900	920	3 300	620	3 700
	III	..	..	..	..	..

* Ennakkotieto - Preliminary data

Lähde : Tilastokeskus, Väestötilasto - *Source: Statistics Finland, Population statistics*

25. TYÖTTÖMYYSASTEET ERÄISSÄ OECD-MAISSA
UNEMPLOYMENT RATES IN SOME OECD COUNTRIES

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Suomi *Finland*	Ruotsi *Sweden*	Norja *Norway*	Tanska *Denmark*	Itävalta *Austria*	Ranska *France*
	Prosenttia - *Per cent*					
1991	6.6	2.9	5.5	10.5	5.8	9.4
1992	11.7	5.3	5.9	11.2	6.0	10.3
1993	16.3	8.2	6.0	12.3	6.8	11.7
1994	16.6	8.0	5.4	12.1	6.5	12.3
1995	15.2	7.7	4.9	10.2	6.6	11.6
1996	14.4	8.0	4.8	8.7	7.0	12.3
1997	12.4	8.0	4.1	7.8	7.1	12.5
1998	11.4	6.5	3.2	6.5	7.2	11.6
1999	10.2	5.6	3.2	5.6	6.7	10.8
2000	9.8	4.7	3.5	5.3	5.8	9.5
2001	9.1	4.0	3.6	5.1	6.1	8.7
2002	9,1	4,0	3,9	5,1	6,9	9,1
2003	9,0	4.9	4.5	5.5[1]	4.3[1]	9.9[1]
2004	8,8	5,5	4,5	5,7	5,0	8,9
2005	8,3	7,3	4,5	4,8	5,2	9,3
2006	7.7	7.1	3.4	3.9	4.7	9.3
2007	6.9	6.1	2.6	3.8	4.4	8.4
2008	6.4	6.2	2.5	3.4	3.8	7.8
2009	8.2	8.3	3.1	6.0	4.8	9.5
2010	8.4	8.4	3.5	7.5	4.4	9.8
2011	7.8	7.8	3.3	7.6	4.1	9.6
2012	7.7	8.0	3.2	7.5	4.4	9.8
2013	8.2	8.0	3.5	7.0	5.4	10.3
2014	8.7	7.9	3.5	6.5	5.6	10.3
2015	9.4	7.4	4.4	6.2	5.7	10.4
2016	8.8	7.0	4.7	6.2	6.0	10.1
2017	8.6	6.7	4.2	5.7	5.5	9.4
2017 I	8.8	6.7	4.3	6.0	5.7	9.7
II	8.7	6.7	4.4	5.7	5.5	9.5
III	8.6	6.8	4.1	5.7	5.4	9.5
IV	8.3	6.5	4.0	5.4	5.4	9.1
2018 I	8.0	6.2	3.9	5.0	5.1	9.2
II	7.6	6.2	3.8	5.1	4.7	9.1

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Saksa *Germany*	Iso-Britannia *United Kingdom*	USA *USA*	Kanada *Canada*	Japani *Japan*	Australia *Australia*
	Prosenttia - *Per cent*					
1991	7.3	8.0	6.7	10.4	2.1	9.6
1992	7.7	9.7	7.4	11.3	2.2	10.8
1993	8.9	10.3	6.8	11.3	2.5	10.9
1994	9.6	9.3	6.1	10.4	2.9	9.7
1995	9.4	8.0	5.6	9.6	3.1	8.5
1996	10.4	7.3	5.4	9.7	3.4	8.5
1997	11.5	5.3	4.9	9.2	3.4	8.3
1998	11.1	4.5	4.5	8.3	4.1	7.7
1999	10.5	4.2	4.2	7.6	4.7	7.0
2000	9,6	3,6	4,0	6,8	4,7	6,3
2001	9,4	5,1[1]	4,7	7,2	5,0	6,8
2002	9,8	5,2	5,8	7,7	5,4	6,4
2003	10,5	5,0	6,0	7,6	5,3	6,1
2004	10,6	4,8	5,5	7,2	4,7	5,5
2005	10,6[1]	4,8	5,1	6,8	4,4	5,0
2006	9.8	5.4	4.6	6.3	4.1	4.8
2007	8.4	5.3	4.6	6.0	3.9	4.4
2008	7.3	5.6	5.8	6.1	4.0	4.2
2009	7.7	7.6	9.3	8.3	5.1	5.6
2010	7.1	7.8	9.6	8.0	5.1	5.2
2011	6.0	8.0	9.0	7.5	4.6	5.1
2012	5.5	7.9	8.1	7.2	4.4	5.2
2013	5.2	7.6	7.4	7.1	4.0	5.7
2014	5.0	6.2	6.2	6.9	3.6	6.1
2015	4.6	5.3	5.3	6.9	3.4	6.1
2016	4.1	4.8	4.9	7.0	3.1	5.7
2017	3.8	4.4	4.4	6.3	2.8	5.6
2017 I	3.9	4.5	4.7	6.7	2.9	5.8
II	3.8	4.4	4.3	6.5	2.9	5.6
III	3.7	4.2	4.3	6.2	2.8	5.5
IV	3.6	4.2	4.1	6.0	2.7	5.5
2018 I	3.5	4.2	4.1	5.8	2.5	5.5
II	3.4	4.0	3.9	5.9	2.4	5.4

Vuodesta 2005 lähtien kaikkien maiden tiedot ovat kausitasoitettuja lukuja työvoimatutkimuksesta. - *From 2005 all figures are seasonally adjusted figures from Labour force survey.*

1. Lähde muuttunut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen. - *Source changed from registered unemployment to Labour Force Survey.*

Lähde: OECD - *Source: OECD*

26. TYÖVOIMA ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Koko maa *Whole country*	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district* Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Pohjanmaa	Pohjanmaa	P.-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenanmaa
	1 000 henkilöä - *persons*																
1991	2 544	690	227	123	184	218	163	86	124	83	123	96	120	164	44	98	
1992	2 499	685	225	117	180	212	160	85	121	81	122	95	115	165	41	95	
1993	2 476	677	221	119	180	213	159	81	118	79	120	95	115	162	41	96	
1994	2 463	678	223	120	174	213	157	80	115	79	120	95	113	159	42	95	
1995	2 481	693	224	118	172	216	157	80	117	79	120	94	112	164	42	93	
1996	2 490	704	223	117	173	214	156	79	116	78	122	94	115	166	42	91	
1997	2 484	710	229	117	172	216	151	77	112	77	117	93	114	166	42	91	
1998	2 507	725	234	116	173	218	153	75	112	77	119	92	115	168	41	89	
1999	2 557	752	238	115	179	224	153	76	115	77	119	92	115	172	40	90	
2000	2 588	772	241	115	180	227	152	77	116	77	120	90	118	173	40	90	
2001	2 605	784	241	114	181	227	152	75	115	78	126	90	119	176	40	89	
2002	2 610	790	244	112	179	229	152	74	114	78	124	90	119	178	39	88	
2003	2 600	788	244	112	180	226	151	74	115	76	125	89	117	179	38	86	
2004	2 594	788	240	110	178	230	150	74	115	75	124	90	118	178	38	86	
2005	2 620	798	246	110	178	234	151	73	116	77	125	90	119	181	39	84	
2006	2 648	810	251	109	178	234	150	74	116	78	128	92	120	182	39	85	
2007	2 675	824	252	110	181	242	150	72	114	77	130	93	122	185	38	83	
2008	2 703	840	255	112	183	243	151	71	115	76	129	93	124	188	38	85	
2009	2 678	837	251	109	179	245	149	69	115	74	131	92	122	185	37	84	
2010	2 672	836	232	108	182	244	146	69	117	77	128	92	120	185	36	84	–[1]
2011	2 682	843	233	106	180	247	148	69	116	78	129	93	120	186	36	84	15
2012	2 690	852	235	107	182	248	143	70	116	75	127	93	122	186	36	83	16
2013	2 676	853	232	106	176	245	140	71	117	75	125	92	121	189	35	83	16
2014	2 679	859	229	103	176	246	140	68	118	75	128	94	120	189	35	82	16
2015	2 689	869	228	104	178	246	139	67	115	75	126	93	123	186	35	86	16
2016	2 685	872	231	103	176	245	137	66	116	74	128	91	122	190	32	85	16
2017	2 707	884	233	101	177	251	135	67	116	73	130	91	122	198	33	81	16
2013 I	2 640	844	235	106	173	240	136	70	114	74	123	91	119	185	32	82	15
II	2 758	875	242	108	181	252	145	73	118	77	129	96	124	197	37	86	16
III	2 681	849	231	105	176	248	142	71	120	76	125	92	121	188	36	84	16
IV	2 625	844	223	105	173	240	138	69	117	71	123	89	120	186	34	79	15
2014 I	2 632	847	226	103	170	242	139	66	114	75	125	92	120	183	34	79	16
II	2 755	880	235	106	183	251	145	70	123	75	133	97	124	197	36	83	17
III	2 690	859	228	104	178	247	139	69	119	77	129	94	121	192	36	82	17
IV	2 640	851	225	100	174	242	138	68	115	75	127	93	116	183	34	82	16
2015 I	2 648	860	226	105	172	243	137	67	113	74	124	93	119	182	33	85	16
II	2 757	887	235	106	183	254	142	68	118	76	129	95	127	194	37	89	17
III	2 708	869	228	103	182	250	140	68	116	76	130	94	126	186	36	88	17
IV	2 643	861	224	102	175	238	139	65	114	75	123	90	120	182	34	84	16
2016 I	2 651	863	227	104	174	241	134	66	116	76	126	89	120	182	34	85	16
II	2 752	890	233	104	182	249	141	72	118	77	129	94	125	199	34	87	17
III	2 697	871	233	104	177	249	139	65	116	74	130	92	124	192	30	84	17
IV	2 639	864	231	101	172	241	133	62	114	71	125	88	121	187	32	82	16
2017 I	2 655	864	230	99	175	245	131	65	114	72	127	88	118	193	35	83	16
II	2 769	892	240	102	186	256	139	70	118	76	132	94	126	205	34	83	16
III	2 714	885	234	103	179	251	133	67	116	75	131	90	122	199	32	80	16
IV	2 690	896	231	99	169	250	136	64	116	70	128	90	120	195	32	80	16
2018 I	2 706	897	235	99	175	252	138	64	113	74	129	89	119	193	32	82	16
II	2 802	910	242	104	184	263	141	69	118	77	133	95	124	207	33	87	16
III	2 757	907	243	103	178	258	137	64	117	75	131	93	119	197	32	85	16

1. Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen.
Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

27. TYÖLLISET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Koko maa *Whole country*	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district* Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkan-maa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Poh-janmaa	Pohjan-maa	P.-Poh-janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa
	1 000 henkilöä - *persons*																
1991	2 375	660	216	113	171	202	151	79	115	75	112	89	112	150	40	90	
1992	2 206	623	203	101	156	184	141	74	106	69	105	84	104	142	34	80	
1993	2 048	585	187	97	144	174	132	67	96	62	95	78	97	128	32	74	
1994	2 054	584	190	99	142	177	129	66	95	63	96	79	97	130	33	74	
1995	2 099	609	194	98	144	180	132	66	96	63	97	80	97	136	33	73	
1996	2 127	625	197	99	145	178	133	66	96	65	99	80	101	140	32	72	
1997	2 170	643	205	101	149	188	132	67	94	63	99	79	105	140	32	73	
1998	2 222	670	212	101	152	193	133	65	96	65	101	81	105	143	34	71	
1999	2 296	704	219	101	159	201	133	66	101	65	103	81	105	149	34	75	
2000	2 335	723	223	102	161	204	135	66	102	65	106	81	107	153	33	74	
2001	2 367	741	222	102	163	206	138	65	100	66	111	82	110	155	33	74	
2002	2 372	744	226	102	163	207	136	66	101	66	110	82	111	155	32	74	
2003	2 365	737	225	102	164	203	136	67	102	64	111	82	109	159	32	72	
2004	2 365	737	220	99	163	210	136	66	103	64	109	83	109	159	31	75	
2005	2 401	750	230	100	162	214	137	65	104	67	110	84	111	163	32	72	
2006	2 444	767	235	101	164	216	136	65	105	70	115	86	112	164	32	74	
2007	2 492	782	237	103	169	227	138	66	103	67	119	88	116	170	32	74	
2008	2 531	800	241	105	172	226	141	65	106	67	118	88	118	172	34	77	
2009	2 457	784	233	101	164	220	135	62	102	65	116	85	114	167	34	74	
2010	2 447	783	213	98	165	220	131	64	105	68	116	84	112	166	33	74	15
2011	2 474	793	214	100	166	223	133	64	104	68	117	86	113	170	33	75	15
2012	2 483	798	217	99	169	225	133	63	106	66	115	87	115	168	32	75	15
2013	2 457	796	212	98	162	222	128	63	108	65	112	85	114	170	31	74	15
2014	2 447	796	207	96	161	222	126	62	108	68	115	86	113	170	29	74	16
2015	2 437	800	205	95	162	220	124	60	104	67	112	85	115	167	30	76	16
2016	2 448	808	209	93	163	219	123	60	105	64	114	84	116	172	29	76	16
2017	2 473	816	213	92	164	225	122	59	106	65	116	84	113	180	29	73	16
2013 I	2 408	790	209	97	158	216	124	62	104	63	109	84	112	166	28	72	14
II	2 506	810	218	98	167	228	128	64	109	66	115	88	115	174	33	76	15
III	2 490	796	213	98	164	226	132	66	111	68	115	85	116	173	33	78	15
IV	2 422	788	206	98	161	218	127	61	108	64	110	83	115	167	30	71	15
2014 I	2 394	786	206	95	156	218	122	58	105	64	111	82	110	165	29	72	15
II	2 490	810	210	97	165	226	130	64	111	67	115	88	116	174	29	72	16
III	2 487	801	208	98	165	225	126	64	109	72	118	89	115	175	30	76	16
IV	2 418	789	202	93	159	220	125	62	106	67	116	86	110	167	28	74	16
2015 I	2 391	788	203	95	156	216	121	61	101	65	113	83	110	161	28	75	16
II	2 463	805	209	93	165	225	124	62	103	65	111	87	118	171	31	77	16
III	2 481	805	208	96	167	228	127	61	105	71	114	87	119	169	30	78	16
IV	2 412	800	201	95	160	212	122	58	106	68	110	83	113	166	29	75	15
2016 I	2 396	794	202	93	161	212	118	59	105	65	112	80	112	162	29	74	16
II	2 477	813	210	93	168	221	123	64	106	66	114	85	117	176	30	76	16
III	2 493	818	213	94	164	225	127	60	106	64	117	86	119	177	29	77	16
IV	2 427	806	209	93	159	217	122	55	104	60	112	83	116	171	28	75	15
2017 I	2 407	794	209	91	161	217	115	56	106	63	111	82	112	172	30	73	15
II	2 494	817	214	91	167	228	124	61	106	67	119	87	114	184	28	73	16
III	2 506	820	215	95	170	228	124	61	106	66	119	84	115	186	29	73	16
IV	2 486	834	215	91	159	226	123	58	107	63	116	84	113	180	29	72	15
2018 I	2 469	828	216	90	159	223	123	57	103	65	116	84	111	177	28	74	15
II	2 573	840	226	98	168	238	125	62	107	68	120	90	116	190	29	78	16
III	2 577	850	228	98	167	239	128	60	108	70	121	90	114	183	28	77	16

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

28. TYÖLLISYYSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
EMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes		Koko maa	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*															
Year and quarter		*Whole country*	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkan-maa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Poh-janmaa	Pohjan-maa	P.-Poh-janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa
		Prosenttia - *Per cent*																
1991		70.0	75.8	72.0	67.0	70.1	69.6	66.6	66.7	66.9	64.2	66.0	68.3	70.5	66.1	62.0	65.8	
1992		64.7	70.8	66.9	61.4	63.9	62.9	62.3	63.1	61.8	58.6	61.7	64.2	64.9	61.6	54.6	58.8	
1993		60.6	66.1	62.7	58.5	60.0	59.7	59.0	57.3	55.9	53.4	57.7	59.8	62.9	56.5	52.3	55.0	
1994		59.9	64.9	63.0	59.0	58.7	60.2	57.8	57.1	55.3	53.8	56.4	59.0	61.4	55.7	52.8	54.4	
1995		61.1	66.9	64.1	58.7	60.6	60.3	59.5	57.7	56.3	54.0	57.0	60.6	61.2	57.8	53.2	53.9	
1996		61.9	67.9	64.8	60.2	60.8	60.4	60.2	57.7	56.4	55.2	57.7	61.3	63.3	59.4	51.9	53.4	
1997		62.9	68.9	66.8	61.7	62.3	63.2	60.2	58.8	55.5	54.7	57.3	61.3	65.8	59.4	51.2	54.4	
1998		64.1	70.8	67.8	62.8	63.1	64.8	61.0	58.1	56.6	56.8	58.8	63.2	65.6	60.1	55.1	53.6	
1999		66.0	73.4	69.3	63.2	66.0	67.0	61.5	59.3	60.0	56.9	59.6	64.0	65.1	62.1	56.4	57.0	
2000		66.9	74.3	70.2	64.6	66.5	67.5	62.6	60.6	61.3	57.2	61.0	64.2	67.0	63.3	54.6	57.2	
2001		67.7	75.3	70.0	64.7	67.5	68.0	64.2	60.1	59.8	58.6	62.8	64.8	69.1	63.7	56.5	57.8	
2002		67.7	74.9	70.6	65.2	67.7	67.8	63.6	61.1	60.4	58.6	62.2	65.1	69.5	63.4	56.1	58.2	
2003		67.3	73.5	70.0	65.9	68.1	66.1	64.0	63.0	61.6	57.4	62.5	65.8	68.3	64.5	55.3	57.9	
2004		67.2	73.2	68.3	64.6	67.6	67.9	64.1	63.1	62.1	57.4	61.2	66.1	68.9	64.2	54.3	60.2	
2005		68.0	73.9	71.1	66.2	66.9	68.1	65.0	63.0	63.3	60.0	61.5	66.8	69.8	65.1	56.9	58.1	
2006		68.9	74.7	72.6	66.8	67.6	68.2	64.7	62.7	63.8	62.6	64.5	68.4	70.6	65.2	58.0	59.9	
2007		69.9	75.3	72.7	68.8	69.0	71.1	65.9	64.3	62.5	60.3	66.1	69.6	72.4	67.2	59.3	59.9	
2008		70.6	76.0	73.4	70.7	69.5	69.9	67.2	64.8	64.7	60.9	65.6	70.0	73.6	67.7	61.9	62.3	
2009		68.3	73.9	70.7	67.9	66.6	67.5	64.8	62.3	62.2	58.9	64.2	67.5	70.7	65.0	62.2	60.5	
2010		67.8	73.2	68.3	66.2	66.7	67.3	62.9	63.8	63.7	61.6	63.9	66.8	69.9	64.1	61.8	60.7	78.0
2011		68.6	73.9	68.5	67.8	66.9	68.1	64.6	65.2	63.6	62.1	64.6	68.5	70.4	65.4	63.5	61.9	78.5
2012		69.0	73.7	69.7	67.8	68.7	68.5	65.9	65.2	65.4	60.9	63.9	69.3	72.0	64.9	61.3	62.1	80.7
2013		68.5	73.0	68.2	68.0	66.8	67.8	63.9	65.8	67.1	60.9	62.8	69.3	72.6	65.8	60.8	62.4	78.7
2014		68.3	72.6	67.0	67.2	66.9	67.7	63.6	65.2	67.2	63.3	64.7	70.9	71.1	65.3	58.3	62.5	81.7
2015		68.1	72.3	66.7	68.0	67.9	66.9	63.3	64.6	65.6	63.0	63.0	70.2	72.8	64.1	60.2	65.0	81.8
2016		68.7	72.8	67.7	67.9	68.9	66.4	63.1	64.8	67.0	60.6	64.8	70.2	74.1	65.8	62.7	65.3	81.8
2017		69.6	72.9	69.1	67.7	70.6	68.2	63.9	65.1	68.0	62.7	66.3	71.5	73.3	69.0	63.7	63.9	83.0
2013	I	67.0	72.7	67.3	67.1	64.4	65.8	62.4	63.5	64.1	58.5	60.6	68.3	70.2	64.1	55.2	59.9	76.5
	II	69.9	74.5	70.3	68.6	68.9	69.9	63.8	67.2	67.8	61.2	64.2	72.0	73.3	67.1	62.7	63.8	80.2
	III	69.5	72.9	68.7	68.4	67.3	68.9	65.8	68.7	69.1	63.7	64.4	69.7	74.4	67.3	65.6	65.6	80.3
	IV	67.6	72.1	66.7	68.0	66.6	66.4	63.8	63.7	67.5	60.2	61.9	67.3	72.8	64.6	59.8	60.5	77.8
2014	I	66.9	71.9	66.7	66.3	64.5	66.3	61.1	61.2	65.3	60.3	62.6	67.9	69.7	63.5	56.9	61.0	79.4
	II	69.6	74.0	68.3	68.0	68.4	69.0	65.7	67.0	69.6	63.0	64.8	72.1	73.7	66.6	58.6	61.2	83.6
	III	69.4	73.1	67.4	68.8	68.5	68.5	64.1	67.5	68.1	67.1	65.9	73.0	72.7	67.2	60.7	64.8	82.1
	IV	67.4	71.6	65.5	65.4	66.1	66.8	63.5	64.9	66.0	63.0	65.5	70.4	68.5	63.8	57.2	63.2	81.6
2015	I	66.7	71.2	66.1	67.7	65.0	65.4	61.9	64.5	63.8	60.7	63.5	68.7	69.2	61.7	56.6	63.9	82.2
	II	68.9	73.1	68.1	66.6	69.2	68.2	63.4	65.7	65.5	61.4	62.7	71.9	74.4	65.8	62.9	65.4	82.8
	III	69.5	72.8	67.6	68.9	69.8	69.3	65.0	66.2	66.2	66.9	64.6	71.9	75.8	65.1	61.8	66.5	82.5
	IV	67.4	72.2	65.0	68.7	67.4	64.4	62.9	62.2	67.1	62.9	61.3	68.1	71.6	63.6	59.6	64.0	79.8
2016	I	67.1	71.7	65.6	67.8	67.6	64.5	60.8	63.4	66.7	61.3	63.9	67.0	71.2	61.6	62.6	64.2	82.9
	II	69.5	73.6	68.2	67.6	70.7	67.0	62.7	68.6	67.4	61.9	64.6	71.2	74.9	67.7	64.9	65.4	83.0
	III	70.1	73.7	69.5	68.4	69.5	68.4	65.7	66.2	67.5	61.2	66.5	72.3	76.6	68.2	62.4	66.4	82.7
	IV	68.1	72.2	67.7	68.0	67.7	65.7	63.4	61.0	66.4	58.2	64.3	70.5	73.5	65.6	60.9	65.0	78.5
2017	I	67.7	71.2	67.9	66.6	68.8	65.9	60.5	61.4	68.0	60.4	63.4	69.2	71.6	65.7	64.4	63.7	81.8
	II	70.2	73.1	69.3	66.8	70.9	68.9	64.9	67.2	67.8	64.2	68.1	73.8	73.4	70.6	62.0	64.2	83.3
	III	70.6	73.2	69.7	70.3	73.4	69.7	65.1	68.0	68.0	64.1	67.6	71.2	74.2	71.3	63.7	63.7	85.6
	IV	70.0	74.2	69.4	67.3	69.3	68.4	65.1	63.9	68.4	62.0	66.1	72.0	74.0	68.6	64.6	63.9	81.1
2018	I	69.7	73.5	70.0	67.0	69.4	67.6	65.1	64.1	66.8	63.5	66.7	71.9	71.9	68.5	62.6	66.1	77.6
	II	72.6	74.7	72.9	72.8	73.1	72.3	66.9	68.8	69.3	67.0	69.3	76.9	76.4	72.2	66.2	70.1	85.6
	III	72.7	75.0	73.9	73.0	72.5	72.3	69.1	67.9	70.3	68.7	69.6	77.7	74.7	70.2	64.3	67.6	84.0

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - *Continued*

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
	Avoimia työpaikkoja - *Vacancies*								
1991	3 100	1 100	560	1 000	910	730	590	1 900	510
1992	1 300	550	350	530	460	330	250	1 200	240
1993	1 100	490	190	400	470	240	130	1 500	160
1994	1 300	730	410	470	720	370	160	990	360
1995	1 700	770	440	570	710	520	200	810	390
1996	2 200	910	570	800	740	610	320	1 000	370
1997	3 500	1 300	950	1 000	1 100	750	540	1 100	360
1998	5 400	1 400	920	1 300	1 300	980	500	1 100	450
1999	3 900	1 400	770	1 100	1 100	880	480	970	430
2000	5 200	1 800	760	1 200	1 300	950	450	960	490
2001	5 800	2 000	890	1 300	1 700	1 100	550	1 300	580
2002	6 700	2 200	1 300	1 400	1 800	1 300	590	1 100	560
2003	7 100	2 900	1 100	1 500	1 900	1 500	660	1 200	530
2004	7 100	2 500	1 200	1 400	1 900	1 400	580	1 100	660
2005	9 300	3 100	1 700	1 900	2 400	1 700	720	1 200	680
2006 [2]	10 700	3 000	1 700	2 000	2 600	2 000	700	1 400	900
2007	13 100	3 400	1 700	2 700	3 100	2 100	940	1 700	910
2008	11 300	2 900	1 500	2 400	2 800	1 800	910	1 500	760
2009	7 100	1 800	1 200	1 900	1 900	1 400	740	1 200	550
2010	7 800	1 800 [1]	1 100	2 000	2 000	1 300	840	1 200	610
2011	10 700	2 400	1 300	2 300	2 700	1 700	1 000	1 500	740
2012	10 900	2 300	1 300	2 200	2 800	1 800	880	1 500	760
2013	10 900	2 300	1 200	1 900	2 700	1 700	860	1 400	780
2014	11 100	2 500	1 100	1 800	2 600	1 500	900	1 300	760
2015	12 000	2 400	1 200	2 000	2 800	1 600	910	1 500	690
2016	13 400	2 800	1 400	2 100	3 500	1 500	1 000	1 600	840
2017	13 600	3 800	1 800	2 500	4 800	1 600	1 100	1 900	870
2011 I	13 500	3 600	2 300	3 600	3 800	2 500	2 000	2 200	1 200
II	10 100	2 300	1 400	2 500	2 800	1 600	920	1 500	740
III	9 700	2 000	890	1 900	2 400	1 400	620	1 200	540
IV	9 400	1 600	770	1 400	2 000	1 200	460	1 100	500
2012 I	15 100	4 100	2 600	3 600	4 500	2 700	1 900	2 300	1 300
II	10 300	2 200	1 400	2 100	2 800	1 900	750	1 600	740
III	9 700	1 700	770	1 800	2 300	1 400	470	1 200	520
IV	8 600	1 400	670	1 300	1 800	1 200	430	1 100	450
2013 I	15 100	4 000	2 200	3 400	4 200	2 600	1 600	2 100	1 200
II	10 500	2 300	1 100	1 800	2 600	1 900	780	1 300	800
III	9 000	1 600	780	1 500	2 100	1 300	550	1 200	570
IV	8 900	1 300	640	1 100	1 800	1 100	480	1 100	570
2014 I	15 600	3 900	1 900	2 900	3 600	2 200	1 500	1 700	990
II	9 800	2 500	890	1 600	2 800	1 600	840	1 300	880
III	10 000	1 900	820	1 500	2 300	1 200	590	1 100	620
IV	9 000	1 800	710	1 200	1 800	1 100	630	1 000	560
2015 I	15 800	3 600	2 100	3 000	3 600	2 400	1 700	1 800	870
II	11 400	2 400	1 100	2 300	3 000	1 800	790	1 500	760
III	10 700	1 900	830	1 400	2 500	1 300	630	1 400	620
IV	10 000	1 800	1 000	1 500	2 200	1 100	540	1 300	490
2016 I	16 000	3 700	2 100	2 900	4 300	2 400	1 300	2 000	1 500
II	13 500	2 700	1 200	2 000	3 300	1 300	1 200	1 600	760
III	13 100	2 400	1 000	1 800	3 400	1 200	780	1 600	550
IV	11 100	2 400	1 100	1 600	3 000	1 100	790	1 300	590
2017 I	15 700	5 100	2 500	3 300	6 300	2 300	1 800	2 100	1 100
II	12 500	3 700	1 500	2 400	4 500	1 400	910	1 800	830
III	13 500	3 200	1 800	2 300	4 200	1 400	710	1 800	760
IV	12 600	3 100	1 500	2 000	4 200	1 300	840	1 800	740
2018 I	20 300	6 300	3 000	4 200	7 400	2 900	1 800	3 000	1 300
II	16 300	4 700	1 900	3 300	5 400	1 800	1 100	2 300	1 100
III	16 400	4 300	1 500	2 700	4 400	1 800	1 000	2 200	860

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*
2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen
Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes		Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*								
		Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjan-maa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa	Ulko-maat	Koko maa - *Whole country*
Year and quarter		Avoimia työpaikkoja - *Vacancies*								
1991		510	390	540	830	190	490			13 400
1992		240	200	490	440	140	270			7 100
1993		180	200	280	390	130	170			5 900
1994		210	230	470	590	150	220			7 400
1995		320	280	560	690	130	250			8 300
1996		360	320	650	770	140	300			10 100
1997		500	380	720	900	170	440			13 700
1998		480	490	880	890	260	530			16 800
1999		520	430	800	990	190	630			14 600
2000		610	430	840	1 200	300	580			17 100
2001		770	500	1 000	1 100	300	650			19 600
2002		800	500	1 000	1 200	340	650			21 600
2003		760	680	1 000	1 200	320	740			23 300
2004		740	780	1 100	1 200	350	1 100			23 500
2005		930	890	1 200	1 300	430	1 100			29 100
2006 [2]		970	1 200	1 500	1 500	350	1 200		2 100	34 400
2007		1 400	1 400	1 800	1 800	460	1 600		2 000	40 700
2008		1 400	1 100	1 800	1 900	400	1 700		2 800	37 200
2009		920	910	1 400	1 700	340	1 200		2 800	26 900
2010		1 200	1 000	1 600	1 800	340	1 400	170 [1]	2 400	28 600
2011		1 100	1 300	1 800	2 200	360	1 300	220	2 400	35 100
2012		1 100	1 300	1 600	2 100	380	1 200	210	2 900	35 400
2013		1 000	1 300	1 600	2 000	350	1 100	210	2 400	33 700
2014		1 000	1 400	1 600	2 100	340	1 300	200	3 100	34 600
2015		1 200	1 400	1 500	2 300	430	1 500	240	2 400	36 100
2016		1 400	1 400	1 400	2 400	470	1 600	250	2 200	39 200
2017		1 500	1 500	1 700	2 900	470	2 000	250	2 100	44 400
2011	I	1 400	2 300	3 500	3 500	460	1 900	310	3 900	52 000
	II	1 100	1 100	1 700	2 000	400	1 200	260	2 000	33 600
	III	1 000	770	950	1 600	310	1 100	160	2 000	28 400
	IV	860	1 100	1 100	1 500	260	960	150	1 800	26 200
2012	I	1 500	2 300	2 900	3 000	530	1 800	330	5 000	55 400
	II	1 100	1 200	1 600	2 400	390	1 200	230	2 500	34 500
	III	900	670	870	1 700	340	1 100	140	2 100	27 700
	IV	700	1 000	870	1 400	240	770	140	2 100	24 200
2013	I	1 300	2 400	3 300	2 900	350	1 600	370	3 300	52 000
	II	1 000	1 100	1 400	2 100	430	940	220	2 300	32 600
	III	950	800	850	1 500	350	1 100	140	2 100	26 300
	IV	720	960	850	1 400	270	760	110	1 800	24 000
2014	I	1 300	2 400	2 900	3 100	380	1 900	350	5 300	52 200
	II	1 100	1 300	1 600	2 100	370	1 100	200	2 600	32 400
	III	940	640	940	1 700	330	1 200	130	1 800	27 900
	IV	680	1 100	860	1 500	280	920	120	2 700	25 900
2015	I	1 300	2 500	2 800	3 500	400	2 000	340	3 800	51 700
	II	1 300	1 000	1 500	2 400	500	1 300	240	2 500	35 700
	III	1 000	720	890	1 700	440	1 500	190	1 700	29 600
	IV	950	1 200	820	1 600	380	1 100	190	1 600	27 600
2016	I	1 700	2 500	2 600	3 200	670	1 900	400	2 900	51 900
	II	1 400	1 000	1 200	2 400	500	1 400	280	2 100	37 700
	III	1 200	750	910	2 000	360	1 800	160	2 100	35 000
	IV	1 200	1 300	910	2 000	350	1 400	160	2 000	32 100
2017	I	1 800	2 600	3 200	3 500	490	2 300	390	2 900	57 500
	II	1 400	1 200	1 300	3 100	410	1 700	240	2 100	41 000
	III	1 400	980	1 200	2 700	530	2 500	180	1 700	40 600
	IV	1 400	1 300	1 200	2 400	460	1 700	200	1 800	38 600
2018	I	2 700	3 000	3 700	4 200	790	2 300	510	3 000	70 400
	II	1 900	1 800	1 800	3 400	610	2 000	330	2 400	52 100
	III	1 800	1 300	1 700	3 100	600	2 700	210	1 800	48 400

30. TYÖTTÖMYYSASTEET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

Vuosi ja neljännes	Koko maa	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*														
Year and quarter	*Whole country*	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkan-maa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.- Poh-janmaa	Pohjan-maa	P.-Poh-janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa
	Prosenttia - *Per cent*																
1991	6,6	4,2	4,8	7,8	6,9	7,4	7,7	7,8	7,5	9,5	9,1	7,6	6,6	8,4	10,4	9,0	
1992	11,7	9,0	10,0	13,9	13,1	13,4	12,1	12,7	12,2	14,6	13,5	11,4	10,2	13,5	17,1	15,9	
1993	16,3	13,2	14,8	17,2	18,5	18,0	16,8	17,8	18,4	20,6	17,6	16,6	12,9	19,0	20,3	21,4	
1994	16,6	13,9	15,0	17,4	18,4	17,2	17,7	17,1	17,6	19,7	19,5	16,8	14,2	18,5	20,7	22,0	
1995	15,4	12,0	13,5	17,0	16,6	16,6	15,7	16,5	17,9	20,0	19,0	15,1	13,8	17,1	22,4	21,2	
1996	14,6	11,2	11,6	15,7	16,4	16,5	15,0	15,9	17,5	17,5	18,9	14,8	12,3	15,8	22,6	21,1	
1997	12,7	9,5	10,4	13,4	13,4	12,9	12,4	13,8	15,6	17,4	16,2	14,6	8,4	15,5	23,5	20,4	
1998	11,4	7,6	9,4	12,6	12,3	11,5	13,3	13,3	14,7	15,1	15,2	11,5	8,7	15,0	18,1	19,8	
1999	10,2	6,4	8,1	12,2	10,8	10,2	12,5	13,6	12,6	15,1	13,5	11,1	9,4	13,6	15,9	16,3	
2000	9,8	6,3	7,6	10,9	10,4	10,4	11,4	13,8	11,8	15,1	12,0	10,4	9,0	11,7	19,4	17,6	
2001	9,1	5,5	8,0	10,3	9,9	9,3	9,4	12,5	13,1	14,8	11,7	9,1	7,7	12,0	17,7	16,3	
2002	9,1	5,8	7,4	9,4	8,9	9,6	10,6	11,3	12,0	15,5	11,9	8,9	6,8	13,0	16,5	16,2	
2003	9,0	6,5	8,1	9,1	8,6	10,1	9,7	9,4	10,7	15,1	11,5	7,8	7,1	11,5	17,0	15,6	
2004	8,8	6,5	8,0	10,0	8,3	8,8	9,2	10,8	10,7	14,5	12,1	7,7	7,7	10,5	17,5	12,9	
2005	8,4	6,1	6,7	9,0	8,7	8,9	9,1	10,1	10,0	13,1	11,8	6,5	6,7	10,3	16,6	14,0	
2006	7,7	5,4	6,3	7,3	8,0	7,9	9,2	11,5	9,8	10,4	10,3	7,3	6,4	9,8	17,1	12,4	
2007	6,9	5,0	6,0	6,6	6,5	6,2	7,7	8,7	9,8	12,5	8,9	6,1	5,1	8,2	15,7	10,9	
2008	6,4	4,8	5,5	6,0	6,0	7,0	7,2	7,9	7,8	10,7	8,1	5,4	5,0	8,3	11,2	9,9	
2009	8,2	6,2	7,3	7,5	8,0	10,0	9,1	9,6	10,8	13,0	11,2	7,9	6,1	10,0	9,3	11,6	
2010	8,4	6,4	8,1	8,8	9,0	9,7	10,6	7,9	10,0	12,5	9,9	8,2	6,7	10,2	9,0	11,3	3,1
2011	7,8	5,8	7,9	6,1	7,8	9,6	10,2	7,7	10,3	12,3	9,6	7,4	6,1	8,7	8,3	10,2	2,7
2012	7,7	6,3	7,7	7,4	7,5	9,2	7,3	9,1	8,2	11,7	9,1	7,0	5,7	9,6	11,4	10,4	1,7
2013	8,2	6,7	8,9	7,7	7,5	9,4	8,8	10,8	8,1	12,5	10,0	7,6	5,3	9,9	11,5	10,5	3,9
2014	8,7	7,3	9,6	7,5	8,5	9,5	10,2	9,7	8,6	10,4	10,4	7,9	6,5	10,2	16,9	9,7	4,1
2015	9,4	8,0	10,2	9,1	8,9	10,7	11,1	9,6	9,7	10,7	11,5	8,9	6,6	10,3	14,9	11,8	4,7
2016	8,8	7,4	9,6	9,5	7,5	10,8	10,3	10,1	9,3	14,4	10,6	7,8	5,2	9,8	10,4	10,7	4,0
2017	8,6	7,7	8,7	8,7	7,3	10,5	9,8	11,2	8,3	11,8	10,6	7,2	6,6	8,8	12,4	10,5	2,6
2013 I	8,8	6,4	10,9	8,7	8,6	10,1	8,6	12,0	9,0	15,0	11,5	7,5	6,2	10,0	14,0	11,9	5,1
II	9,1	7,5	9,7	8,8	7,5	9,4	11,6	12,3	7,9	14,7	10,7	8,2	7,1	11,8	12,8	12,1	5,6
III	7,1	6,2	7,7	6,6	7,0	9,0	7,0	8,1	7,6	9,8	7,6	7,6	3,8	7,9	8,2	8,0	2,2
IV	7,7	6,7	7,3	6,7	7,0	9,3	7,7	10,9	7,8	10,3	10,4	6,9	4,2	9,9	11,3	10,0	2,8
2014 I	9,0	7,3	8,9	8,2	8,4	9,9	12,0	12,5	8,0	13,7	11,2	10,2	8,4	10,1	16,9	9,1	3,6
II	9,6	8,0	10,7	8,1	9,7	10,0	10,2	9,3	9,9	11,3	12,9	8,8	6,6	12,0	17,9	13,4	5,5
III	7,5	6,8	8,6	6,1	7,2	8,7	8,8	7,3	8,2	6,3	9,0	5,1	5,0	9,2	15,0	7,3	3,2
IV	8,4	7,3	10,0	7,8	8,8	9,3	9,8	9,6	8,1	10,3	8,3	7,6	5,9	9,2	17,6	9,0	4,0
2015 I	9,7	8,3	10,3	9,9	9,2	11,4	11,3	8,9	10,1	12,3	9,3	10,9	7,4	11,2	15,3	11,3	4,2
II	10,7	9,2	11,1	12,3	9,9	11,7	12,3	9,7	12,4	13,9	13,9	8,6	7,6	11,7	14,6	13,5	4,9
III	8,4	7,4	8,9	6,9	7,9	8,9	9,1	9,4	9,2	7,2	12,1	7,4	5,4	9,3	14,9	11,3	4,4
IV	8,7	7,2	10,3	7,0	8,7	10,9	11,6	10,4	7,0	9,3	10,6	8,5	6,1	8,9	15,0	11,1	5,4
2016 I	9,6	8,0	10,8	10,1	7,1	12,0	11,8	9,9	9,5	14,8	10,6	10,1	6,3	11,2	12,6	12,6	3,1
II	10,0	8,7	9,9	10,6	8,1	11,4	12,5	11,8	10,4	14,4	11,9	9,6	6,4	11,8	10,7	12,8	4,4
III	7,6	6,0	8,4	9,7	7,1	9,8	8,6	7,9	8,9	13,5	10,0	6,1	3,9	7,5	5,4	8,8	4,7
IV	8,0	6,8	9,5	7,7	7,5	9,9	8,3	10,7	8,5	15,1	10,0	5,3	4,1	8,6	12,7	8,4	3,9
2017 I	9,3	8,2	9,2	7,8	8,0	11,6	11,8	14,0	7,1	12,4	12,4	7,7	4,9	10,8	15,2	11,6	2,1
II	9,9	8,4	10,8	11,4	10,0	11,2	10,8	12,9	10,2	12,2	10,3	7,6	9,5	10,3	16,4	12,0	2,2
III	7,7	7,3	7,8	7,8	5,3	9,1	7,2	8,5	8,4	12,7	9,8	7,3	5,8	6,3	9,2	8,9	2,6
IV	7,6	6,9	6,8	7,7	5,6	9,9	9,4	9,3	7,6	9,9	9,7	6,0	6,3	7,6	8,4	9,5	3,7
2018 I	8,8	7,7	8,4	9,2	8,8	11,4	10,3	10,8	9,3	12,3	10,1	6,3	6,6	8,1	13,5	9,1	4,3
II	8,2	7,7	6,7	5,7	8,4	9,4	10,9	9,7	9,3	10,7	9,9	5,1	6,4	8,3	9,8	9,9	3,8
III	6,5	6,3	6,4	4,8	6,4	7,7	6,7	6,8	7,1	6,6	7,9	3,0	4,4	7,1	9,7	9,0	3,5

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

Vuosi ja neljännes *Year and quarter*	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*								
	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Satakunta	Häme	Pirkanmaa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohjois-Savo	Pohjois-Karjala
	Henkilöä - *Persons*								
1991	36 000	16 700	12 700	15 600	21 800	15 900	8 500	12 000	9 300
1992	77 100	28 400	20 100	27 600	34 700	25 200	13 400	19 000	14 100
1993	108 900	40 200	24 900	37 700	44 600	32 600	17 600	24 700	17 600
1994	114 100	40 200	25 500	38 700	44 300	33 400	18 500	25 200	18 800
1995	108 400	36 200	23 700	35 700	41 100	31 500	17 500	24 600	18 700
1996	101 900	33 700	22 900	34 700	40 200	30 300	16 800	23 800	18 800
1997	89 900	30 500	21 300	31 600	37 000	28 900	15 500	22 000	17 900
1998	77 200	28 500	19 400	28 600	34 000	26 600	14 200	20 500	16 900
1999	67 400	27 300	19 400	26 800	31 700	25 800	13 400	19 400	15 700
2000	59 400	25 300	18 200	24 500	30 000	24 200	12 600	18 400	14 800
2001	55 800	23 000	16 900	22 800	28 200	22 200	11 900	17 600	14 100
2002	57 700	23 100	16 100	22 100	27 700	21 500	10 700	16 100	13 500
2003	59 900	22 800	15 600	21 600	27 900	20 700	9 900	15 300	13 100
2004	62 000	23 000	15 900	21 400	27 600	20 400	9 800	15 000	12 900
2005	60 000	20 800	14 400	20 600	26 100	19 700	9 400	14 400	12 300
2006 [2]	54 700	18 200	12 400	19 100	22 800	17 600	8 500	13 100	11 400
2007	46 400	15 800	10 600	16 300	20 000	15 700	7 400	11 700	10 500
2008	41 800	14 800	9 600	15 300	19 700	15 000	6 900	11 000	10 200
2009	57 300	20 800	11 700	20 800	27 900	18 500	8 200	14 100	11 900
2010	60 500	22 600 [1]	11 600	20 900	28 300	18 100	8 100	13 400	10 700
2011	55 700	21 400	10 900	18 700	25 200	17 300	7 400	12 200	9 900
2012	57 800	22 300	10 900	18 900	25 800	17 900	7 800	12 400	10 700
2013 [3]	70 800	26 100	12 100	21 700	31 300	19 300	8 400	13 700	11 600
2014	82 900	28 400	13 100	23 800	34 600	21 100	9 000	14 400	11 600
2015	93 800	30 100	14 300	25 200	36 900	22 400	9 800	15 800	12 400
2016	95 800	29 700	14 300	23 900	37 500	22 200	9 400	15 200	12 600
2017	84 700	25 400	11 900	21 600	30 000	20 000	8 200	13 500	11 900
2011 I	56 900	22 600	11 700	20 300	26 700	18 400	8 200	13 400	10 400
II	55 400	20 900	10 600	18 300	25 000	16 700	7 100	11 800	9 600
III	57 100	21 600	10 700	18 200	25 000	16 600	7 100	11 800	9 800
IV	53 600	20 600	10 600	17 900	24 100	17 400	7 400	11 800	9 900
2012 I	55 700	21 400	11 200	19 300	25 300	18 500	8 200	12 900	11 000
II	56 100	20 900	10 100	18 000	24 300	17 200	7 500	11 800	10 500
III	60 100	23 100	10 800	18 700	26 200	17 400	7 500	12 000	10 700
IV	59 500	23 700	11 600	19 600	27 400	18 500	8 000	12 800	10 800
2013 I	66 000	26 000	12 500	21 700	30 400	19 800	8 800	14 200	11 900
II	68 500	25 400	11 500	20 700	30 000	18 400	8 100	13 000	11 300
III [3]	74 600	26 500	11 900	21 700	31 900	18 900	8 200	13 400	11 500
IV	74 100	26 600	12 400	22 500	33 100	20 000	8 700	14 000	11 500
2014 I	79 000	27 800	13 100	23 900	34 400	21 300	9 200	14 700	12 000
II	81 000	27 400	12 600	22 900	33 500	20 500	8 600	13 800	11 300
III	86 400	29 200	13 100	23 700	34 700	20 600	8 800	14 100	11 500
IV	85 400	29 400	13 800	24 700	35 700	22 000	9 300	15 200	11 800
2015 I	90 700	30 200	14 700	26 000	37 300	22 800	10 000	16 300	12 600
II	92 900	29 300	13 800	24 800	36 000	21 700	9 500	15 400	12 400
III	97 900	30 600	14 100	25 000	37 000	22 000	9 600	15 700	12 400
IV	93 800	30 100	14 400	25 100	37 300	23 100	10 000	15 900	12 300
2016 I	96 400	30 500	14 800	25 300	38 200	23 500	10 100	16 300	12 900
II	96 000	29 500	13 800	23 500	37 200	21 800	9 300	15 100	12 600
III	98 900	30 200	13 900	23 500	38 000	21 400	9 200	14 700	12 500
IV	91 800	28 800	14 800	23 300	36 600	22 200	9 100	14 600	12 300
2017 I	89 600	27 700	13 600	23 400	33 700	22 200	9 300	14 800	12 700
II	85 700	25 400	11 900	21 700	29 400	19 800	8 200	13 600	12 200
III	85 600	25 300	11 400	21 000	29 400	19 000	7 600	13 100	11 600
IV	78 100	23 400	10 800	20 300	27 300	18 800	7 600	12 600	10 900
2018 I	76 600	22 600	10 600	20 400	26 100	18 600	7 700	12 800	10 900
II	74 600	21 300	9 400	19 000	23 100	16 700	6 800	11 500	10 300
III	75 500	21 800	9 400	18 600	22 600	16 000	6 300	11 300	10 100

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*
2. Katso alaviite taulukkoon 29. - *See note to table 29.*
3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - *See note 2 to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - *Continued*

Vuosi ja neljännes	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*								
	Keski-Suomi	Etelä-Pohjanmaa	Pohjan-maa	Pohjois-Pohjanmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa	Ulko-maat	Koko maa - *Whole country*
Year and quarter	Henkilöä - *Persons*								
1991	12 600	8 500	9 300	16 100	5 900	12 400			213 200
1992	20 100	13 300	15 000	26 100	9 100	19 900			363 100
1993	26 800	18 000	19 700	34 000	10 900	24 000			482 200
1994	28 100	18 100	19 900	34 600	10 500	24 500			494 200
1995	26 400	16 800	18 200	32 800	10 500	24 000			466 000
1996	25 100	15 600	17 400	31 900	10 800	24 000			448 000
1997	23 600	13 600	15 700	29 000	10 100	22 400			409 000
1998	22 300	11 800	14 400	27 600	9 200	21 300			372 400
1999	21 300	11 300	13 800	26 100	8 700	20 000			348 100
2000	19 600	10 300	12 700	23 800	8 600	18 700			321 100
2001	18 900	9 900	11 600	23 300	8 400	17 700			302 200
2002	18 100	9 300	10 700	23 200	8 000	16 200			294 000
2003	17 800	8 900	10 400	22 600	7 400	15 000			288 800
2004	17 500	8 500	10 200	22 400	7 100	14 600			288 400
2005	17 100	8 100	9 700	21 600	6 900	14 300			275 300
2006 [2]	15 700	7 100	8 300	19 700	6 200	13 000		20	247 900
2007	14 300	6 200	6 800	17 500	5 400	11 100		20	215 800
2008	13 600	6 000	6 300	17 300	4 900	10 400		30	202 900
2009	16 400	8 700	8 700	22 100	5 500	12 200		60	264 800
2010	16 200	7 900 [1]	8 500	21 100	5 000	11 500	430	50	264 800
2011	15 400	6 800	7 500	19 800	4 500	10 700	400	40	243 900
2012	16 400	7 200	7 700	21 100	4 600	11 100	460	60	253 200
2013 [3]	18 700	8 100	8 800	24 800	5 400	12 700	510	90	294 100
2014	20 900	8 800	9 800	26 700	6 000	13 600	580	120	325 700
2015	22 000	9 600	10 600	28 400	5 900	13 900	560	150	351 900
2016	21 100	9 200	11 200	27 400	5 100	13 300	540	160	348 800
2017	17 500	7 700	9 800	24 500	4 300	11 600	550	140	303 400
2011 I	16 100	7 700	7 900	20 700	5 000	11 100	430	40	257 500
II	15 000	6 300	7 200	19 400	4 400	10 700	370	40	238 900
III	15 200	6 500	7 400	19 600	4 300	10 500	400	40	241 800
IV	15 400	6 900	7 300	19 300	4 400	10 400	410	40	237 300
2012 I	16 500	7 600	7 800	21 000	4 700	11 100	460	50	252 700
II	15 800	6 600	7 400	20 300	4 400	11 200	400	60	242 500
III	16 300	6 800	7 800	21 100	4 400	10 800	450	60	254 400
IV	17 100	7 600	7 700	22 100	4 700	11 300	510	70	263 000
2013 I	18 700	8 500	8 800	24 500	5 400	12 200	570	80	290 100
II	17 900	7 400	8 500	24 300	5 100	12 600	440	80	283 400
III [3]	18 600	8 000	9 100	25 000	5 300	12 800	480	80	297 900
IV	19 700	8 600	9 000	25 300	5 900	13 200	540	100	305 100
2014 I	21 300	9 200	9 500	26 500	6 200	13 600	590	120	322 300
II	20 500	8 000	9 300	26 000	5 800	13 700	570	110	315 600
III	20 700	8 400	10 000	26 800	5 800	13 600	570	120	328 100
IV	21 200	9 600	10 300	27 700	6 200	13 600	610	130	336 500
2015 I	22 600	10 200	10 800	28 900	6 200	13 900	600	150	354 000
II	21 900	8 900	10 300	28 000	5 900	14 100	530	150	345 700
III	22 100	9 300	10 800	28 500	5 700	13 900	530	150	355 200
IV	21 600	10 000	10 700	28 000	5 800	13 700	580	160	352 600
2016 I	22 000	10 100	11 400	28 500	5 700	13 700	570	170	360 000
II	21 100	8 900	11 000	26 900	5 300	13 800	520	160	346 400
III	21 100	8 900	11 600	27 400	4 800	13 300	530	160	350 100
IV	20 400	9 000	10 900	26 700	4 700	12 600	530	160	338 500
2017 I	19 700	8 800	10 800	26 700	4 700	12 400	590	150	330 800
II	17 600	7 400	9 800	25 200	4 400	12 200	540	140	305 300
III	16 700	7 400	9 900	23 800	4 000	11 300	530	150	297 800
IV	16 200	7 200	8 600	22 400	4 200	10 600	560	120	279 800
2018 I	16 200	7 200	8 600	22 000	4 300	10 300	600	120	275 400
II	15 000	6 000	8 000	20 200	3 700	10 200	530	100	256 300
III	14 600	6 000	7 900	19 500	3 400	9 500	520	90	253 100

32. TYÖTTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes / *Year and quarter*	Koko maa / *Whole country*	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*																
		Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkan-maa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Poh-janmaa	Pohjan-maa	P.-Poh-janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa	Ulko-maat
	Viikkoa - *Weeks*																	
1991	16	13	17	19	16	17	17	17	15	15	19	15	17	14	13	13		
1992	22	24	23	26	23	23	23	22	21	20	24	21	22	20	19	20		
1993	30	33	31	32	32	31	31	30	28	25	32	28	29	28	25	26		
1994	39	44	40	40	44	40	40	38	34	30	42	37	39	34	27	29		
1995	45	51	45	46	51	45	47	45	38	36	50	41	44	39	29	32		
1996	48	54	47	48	55	49	50	48	43	41	53	41	48	42	32	36		
1997	51	57	48	50	62	52	52	49	46	45	57	38	52	44	36	41		
1998	52	59	51	51	65	53	53	50	45	48	59	37	54	46	36	43		
1999	52	58	52	51	65	52	51	50	43	50	59	36	52	45	37	45		
2000	51	56	53	52	64	51	52	50	41	50	59	35	52	44	37	44		
2001	51	55	50	53	64	51	54	52	42	49	58	35	51	44	38	44		
2002	50	53	47	52	63	51	51	52	41	49	56	34	50	43	37	44		
2003	47	50	45	50	60	49	50	47	39	47	54	33	46	42	35	38		
2004	46	50	44	48	59	49	49	44	38	47	52	33	45	41	34	35		
2005	47	51	45	49	57	49	50	43	37	48	51	33	45	41	35	35		
2006 [2, 3]	45	49	44	48	51	48	46	42	35	46	48	33	45	39	35	34		79
2007	43	47	41	49	49	47	45	43	35	43	47	32	43	36	34	32		87
2008	40	42	37	47	46	44	42	40	34	40	45	31	38	34	31	29		68
2009	32	32	29	37	37	35	34	35	30	35	38	26	28	30	26	25		50
2010	36	35	34 [1]	38	41	40	37	37	34	35	42	31	31	33	27	28	26 [1]	62
2011	40	39	40	42	47	46	41	41	39	38	47	33	36	36	30	32	28	72
2012	43	42	43	47	48	49	45	43	44	42	51	34	39	38	34	36	27	66
2013 [4]	45	42	42	48	48	54	46	45	45	45	52	34	40	40	35	39	29	53
2014	48	48	45	50	52	55	48	47	47	46	56	35	42	43	39	45	29	51
2015	52	55	50	53	56	53	51	50	49	47	61	37	44	47	43	46	30	49
2016	57	64	55	51	61	58	55	54	55	52	66	39	46	51	47	49	28	52
2017	58	64	58	52	62	57	56	53	58	57	60	40	50	53	45	49	29	61
2013 I	42	41	41	45	46	51	44	42	43	42	49	32	39	38	33	37	27	51
II	45	42	42	48	49	55	48	46	47	45	52	36	41	40	36	38	32	58
III [4]	45	43	43	49	49	55	47	47	46	46	53	34	41	41	36	40	29	53
IV	45	45	42	48	49	56	45	46	45	45	52	33	41	40	35	40	27	49
2014 I	46	46	43	48	49	56	46	46	45	45	52	33	41	41	37	42	28	45
II	48	47	45	51	52	56	48	48	48	47	57	37	43	43	40	44	29	55
III	49	48	46	51	53	55	50	48	49	46	59	37	42	44	41	46	30	55
IV	49	50	47	50	52	52	48	47	47	45	58	33	42	44	39	46	30	51
2015 I	50	52	48	51	53	52	50	48	47	45	58	35	43	45	41	46	32	48
II	52	55	51	54	56	52	53	51	50	48	61	39	45	47	43	45	34	53
III	53	56	51	54	57	53	53	52	50	49	62	38	45	48	45	47	31	51
IV	53	59	51	52	56	52	50	51	49	48	61	36	44	48	44	47	25	43
2016 I	55	61	53	51	58	55	52	53	50	49	63	37	44	50	45	49	28	44
II	57	64	54	53	62	58	56	56	55	51	67	40	46	52	47	48	30	51
III	58	64	55	52	62	59	57	55	57	53	68	40	46	51	50	50	29	56
IV	58	65	56	47	61	59	55	53	57	54	68	38	48	51	45	50	28	59
2017 I	58	65	58	51	61	60	56	53	57	55	65	40	49	52	44	50	27	61
II	59	64	59	53	63	59	59	55	59	57	62	42	51	53	45	48	30	63
III	58	63	58	53	62	56	57	55	59	59	57	40	50	54	47	49	31	62
IV	56	62	59	51	61	55	54	51	57	59	53	37	51	53	44	48	29	59
2018 I	55	60	58	50	61	54	53	50	56	59	51	35	50	53	43	47	30	53
II	55	59	56	48	62	53	53	51	59	59	51	36	48	53	45	44	34	57
III	53	58	54	45	61	48	51	51	58	59	50	35	47	52	45	45	34	54

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*
2. Katso alaviite taulukkoon 29. - *See note to table 29.*
3. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - *From 2006 including individually laid off.*
4. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - *See note 2 to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - *Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics*

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLEIDEN TYÖNHAKIJOIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
JOBSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Vuosi ja neljännes	Koko maa	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - *Administrative district*																
Year and quarter	*Whole country*	Uusimaa	Varsinais-Suomi	Sata-kunta	Häme	Pirkan-maa	Kaakkois-Suomi	Etelä-Savo	Pohj.-Savo	Pohj.-Karjala	Keski-Suomi	Et.-Poh-janmaa	Pohjan-maa	P.-Poh-janmaa	Kainuu	Lappi	Ahvenan-maa	Ulko-maat
	Prosenttia - *Per cent*																	
1991	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	1	1		
1992	8	10	9	11	9	9	9	7	6	4	9	6	7	6	4	4		
1993	18	22	18	19	20	19	18	17	14	11	19	16	17	14	11	12		
1994	27	32	27	28	32	28	28	26	21	17	30	26	27	22	14	16		
1995	30	35	29	32	35	30	32	30	24	24	34	28	29	25	16	20		
1996	30	35	28	31	35	31	30	30	27	26	33	25	29	26	20	23		
1997	30	35	28	31	37	31	30	29	27	28	33	21	30	26	23	27		
1998	30	35	29	31	37	30	30	28	26	28	33	20	30	26	22	26		
1999	28	32	29	28	35	27	27	27	23	28	31	19	26	24	21	26		
2000	28	31	30	29	33	27	28	26	22	26	31	19	26	23	20	25		
2001	27	30	26	29	34	28	30	27	23	26	30	18	26	23	22	24		
2002	26	29	25	28	32	27	28	26	21	26	28	18	25	22	21	24		
2003	25	28	23	26	30	26	27	23	20	25	27	17	23	22	20	20		
2004	25	29	23	26	31	27	27	23	21	26	27	18	23	22	19	18		
2005	26	30	26	28	30	28	28	23	21	27	27	18	24	23	20	19		
2006 [2]	26	29	25	28	28	28	28	24	21	26	28	19	25	22	21	20		29
2007	24	27	22	28	27	26	26	24	20	23	26	18	23	19	20	18		29
2008	21	23	19	25	24	23	24	21	19	21	24	16	19	18	17	15		18
2009	16	15	14	18	18	17	17	16	15	17	19	12	12	15	13	12		15
2010	20	20	20 [1]	20	23	24	21	20	21	19	23	17	16	19	15	15	11 [1]	20
2011	23	23	24	24	27	27	24	23	24	22	27	17	20	20	17	18	11	20
2012	24	24	24	27	26	27	26	24	26	24	28	17	21	21	19	20	10	19
2013 [3]	25	24	23	27	27	32	26	25	26	27	28	17	21	22	20	22	11	14
2014	28	29	26	28	30	32	27	26	27	26	31	18	22	24	23	27	11	19
2015	31	36	30	30	33	31	31	29	27	28	34	19	24	28	27	27	13	26
2016	35	41	34	31	37	37	34	33	32	32	39	21	27	31	30	30	14	33
2017	35	39	34	31	36	37	34	30	34	35	33	22	29	31	27	29	14	36
2013 I	23	23	21	25	24	29	25	23	24	25	26	16	20	21	18	20	9	16
II	25	23	23	27	27	33	27	25	26	27	28	18	21	22	20	21	12	16
III [3]	26	24	24	27	27	33	27	26	26	27	29	18	21	23	21	22	12	11
IV	26	26	25	27	28	34	26	26	26	27	28	17	22	23	21	23	10	15
2014 I	27	28	25	27	29	34	25	25	26	27	29	16	22	23	21	25	10	13
II	28	29	26	28	30	33	27	27	27	27	31	19	23	24	23	26	10	18
III	28	29	26	28	31	32	28	26	28	26	32	19	22	25	25	28	12	23
IV	28	31	27	28	31	29	28	26	26	25	33	17	22	25	25	28	12	23
2015 I	29	33	28	28	31	29	29	26	26	25	33	17	22	26	25	27	12	23
II	31	35	31	30	33	30	31	29	28	27	34	20	24	27	26	26	14	25
III	32	37	31	31	33	31	31	30	28	28	35	20	25	28	28	27	14	27
IV	33	39	32	31	34	33	31	30	28	29	36	19	25	29	28	29	12	28
2016 I	34	40	33	31	35	34	32	32	29	30	38	19	25	30	29	29	13	28
II	36	42	34	32	38	38	34	34	32	32	40	22	27	32	31	30	15	31
III	36	41	34	32	38	39	35	34	34	33	40	23	27	31	32	31	15	36
IV	36	42	35	29	37	40	34	32	34	34	40	22	29	30	29	31	14	39
2017 I	35	41	35	31	36	39	33	30	34	33	38	22	29	30	27	30	12	42
II	35	39	35	32	36	38	35	31	35	34	35	23	30	31	27	28	14	36
III	34	38	34	32	36	36	34	32	35	36	31	21	29	32	28	29	15	34
IV	33	36	34	31	35	35	33	29	33	36	28	20	30	31	25	29	14	32
2018 I	31	34	33	30	35	33	31	27	31	35	25	17	27	30	24	27	14	26
II	31	33	31	28	34	33	31	28	32	34	24	17	26	30	24	24	17	26
III	29	32	29	25	33	29	29	28	32	32	25	16	24	28	24	23	18	21

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*
2. Katso alaviite taulukkoon 29. - *See note to table 29.*
3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - *See note 2 to table 13.*

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto - *Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics*

Taulukoiden selityksiä

Käytetyt symbolit:

0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä

. Tieto on epälooginen esitettäväksi

.. Tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen

– Ei yhtään havaintoa

* Ennakkotieto

1. Yleistä

Taulukoiden luvut ovat useimmissa tapauksissa alkuperäisen tilaston kuukausiluvuista laskettuja neljännesvuosi- ja vuosikeskiarvoja. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien tilastojen alkuperäiset kuukausiluvut julkaistaan Työllisyyskatsauksessa, joka ilmestyy kuukausittain.

Pyöristysten vuoksi taulukoissa esiintyvien prosenttilukujen summan ei tarvitse aina olla = 100.

2. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen käsitteet

Työikäiseen väestöön luetaan maassa asuva 15–74-vuotias väestö.

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

Työlliseksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontaisetua vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

Työttömäksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla työtä vailla, on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana ja voisi vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa tai odottaa sovitun työn alkamista kahden viikon kuluessa. Myös opiskelija, työpaikastaan toistaiseksi lomautettu ja työttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön, mikäli edellä mainitut aktiivisen työnhaun ja työn vastaanottamisen kriteerit täyttyvät.

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15–64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosenttiosuus työvoimasta.

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

Taulukot 1–12, 26–28, 30: Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15–74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otoskoko on neljännesvuodessa 36 000 henkilöä. Otos on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausiotokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastattelemalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimusviikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15–74-vuotiasta väestöä.

Työvoimatutkimuksen tuloksiin liittyy otoksen satunnaisvaihtelusta johtuva virhe. Lukuihin voi sisältyä muitakin virheitä, mm. kadosta johtuvia. Mitä yksityiskohtaisempi tietojen luokitus on, sitä epävarmemmat tiedot ovat.

Taulukot 13–16, 18, 29, 31–33: Työnvälitystilaston tilannekatsaus, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen tilasto kerätään työnvälitystoiminnan yhteydessä: vuoteen 1980 asti kunkin kuukauden puolivälissä sekä vuodesta 1981 alkaen kuukauden viimeisen työpäivän mukaan.

Avoimella työpaikalla tarkoitetaan työnvälitykselle ilmoitettua työpaikkaa, joka laskentapäivänä on ollut avoinna työ- ja elinkeinotoimistossa. Kaikkia avoimia työpaikkoja ei ilmoiteta työnvälitykselle. Arviolta noin 40–50 % niistä tulee työnvälityksen tietoon.

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

Vuodesta 1980 alkaen työttömyyseläkkeen saajia ei ole laskettu mukaan työttömiin työnhakijoihin. Tarkemmin työnvälitystilasto peittää ne työttömät, jotka ovat työttömyysturvan piirissä. Muista työttömistä osa saattaa jättää ilmoittautumatta työnvälitykseen.

Taulukko 17: Päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kestoa, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyyksien kestosta (taulukot 16 ja 32), joka on keskimäärin pidempi, koska siinä painottuvat pidempiaikaiset työttömyysjaksot.

Taulukot 19 ja 20: Työnvälitystoiminta. Saadaan työnvälitystilaston kuukausikertomustauluista, jotka kuvaavat toimintaa koko kuukauden ajalta.

Taulukko 21: Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat palveluissa olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri palveluiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

Taulukko 22: Työvoimakoulutuksen tiedot saadaan työvoimakoulutuksen kuukausitilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat keskiarvoja kuukauden aikana, paitsi viimeisen sarakkeen tieto työvoimakoulutuksessa olevat, joka kuvaa koulutuksessa olevien määrää keskimäärin kuukauden lopussa olevana laskentapäivänä.

Taulukko 23: Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansiosidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu

ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttömyyspäivärahaa työttömän tulee olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerrallaan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1950–1954 syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta tai vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

Yli 60-vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttömyysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyyseläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

Taulukko 25: Työttömyysasteet eri maissa. Lähde: OECD, Main Economic Indicators.

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilastossa käytetään ammateittain laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu taitotasopohjaiseen ISCO-luokitukseen (International Standard Classification of Occupations). Ammattiluokitus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014.

Toimialaluokitus. Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovittua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Vuodesta 2005 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, Tilastokeskus.

Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskuksen alueeseen. Vuoden 2010 alusta lähtien Ahvenanmaa tilastoidaan erikseen aluehallintouudistuksen vuoksi.

Työnvälitystilaston alueelliset tiedot esitetään vuodesta 2006 lähtien kuntapohjaisina entisen toimistopohjaisuuden sijasta. Kuntapohjaisissa tiedoissa alueen tiedot lasketaan siihen kuuluvien kuntien summana. Kunnan tiedot perustuvat esim. työnhakijana olevan henkilön asuinkuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

Explanatory notes

Symbols used:

0,0 Magnitude less than half of unit employed

. Category not applicaple

.. Data not available or too uncertain for presentation, or subject to secrecy

– Magnitude nil

* Preliminary data

1. General

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Economic Affairs and Employment's original monthly figures appear in Employment Bulletin. The sum percentage in a table does not always equal 100 because the figures are rounded.

2. Definitions of the labour force survey of statistics finland

Working-age population, all persons aged 15 to 74 resident in Finland.

Labour force, the sum of employed and unemployed persons.

Employed persons, all persons who during the survey week did some work (for at least an hour) for a pay or fringe benefit or to gain profit or were temporarily absent from work. The employed may be employee, self-employed person or unpaid family worker.

Unemployed persons, all persons who for the whole survey week were without work, had been seeking a job actively in the past four weeks for pay or profit, and could accept a job within two weeks or have arranged to start a work within two weeks but not yet begun it. A student, a temporarily laid-off person and a unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

Labour force participation rate, the ratio of all persons in the labour force to the total population of working age.

Employment rate, the ratio of the employed to the population aged 15 to 64.

Unemployment rate, the ratio of the unemployed to all persons in the labour force.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

Tables 1–12, 26–28, 30: Labour Force Survey compiled by Statistics Finland, basing on a sample of the population aged 15 to 74. The sample numbers 36,000 per quarter and is divided into three monthly samples of 12,000. Data are gathered mainly by telephone interviews. Since January 2000, data have been collected for every week of the month, whereas previously they were only collected for the week containing 15th day of the month. The figures obtained are increased to correspond to the base group (the population aged 15 to 74).

The results of the Labour Force Survey are subject to an error due to the randomness of the samples. The figures sometimes contain other errors due to non-response, etc. The more detailed a classification is, the greater is the risk of error.

Tables 13–16, 18, 29, 31–33. Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. Statistics on vacancies and unemployed jobseekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

Vacancies refer to vacancies reported to Employment and Economic Development Offices, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

Unemployed jobseekers comprises all job-seekers who does not have an employment relationship, does not work full-time as an entrepreneur or self-employed worker and is not a full-time student. Jobseekers are also considered unemployed if they are fully laid off.

Since 1980 unemployment pensioners have been counted as jobseekers, but not as unemployed persons. The Employment Service Statistics relate to persons receiving unemployment compensation, for which they have to register with unemployment services. Some unemployed persons not receiving such benefits do not register with employment services.

Table 17. Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote average durations of completed spells for the entire year. This differs from duration of unemployment up to the reference date in tables 16 and 32, which is longer. That is because the figures in tables 16 and 32 seldom include short spells (which are contained in the average duration of completed spells), so they are weighted by long spells.

Tables 19 and 20. Employment services proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

Table 21. Number of persons participating services included in the activation rate, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. Average figures at the end of each month. The types of services vary in time.

Table 22. Data on labour market training, taken from monthly labour market training statistics, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote averages for whole months, except for the last column, on labour market training, which gives average numbers of trainees on course on the reference date at the end of the months.

Table 23. Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earnings-related unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an Employment and Economic Development Office. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born in 1950-1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

A long-term unemployed person born prior year 1950 and over 60 years old can receive an unemployment pension under terms laid down by law. While in receipt of such a pension, person must remain a jobseeker at an Employment and Economic Development Office.

Table 24. Statistics on migration. Source: Statistics Finland, Population Statistics.

Table 25. Unemployment rates in some countries. Source: OECD, Main Economic Indicators.

4. CLASSIFICATIONS

Occupational classification. The clas-sification used in Ministry of Economic Affairs and Employment's Employment Service Statistics is based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO). Occupational Classification, Ministry of Economic Affairs and Employment, 2014.

Industrial classification. NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. From 2005 Standard Industrial Classification TOL 2008, Statistics Finland.

Until 2009 Ahvenanmaa (Åland) included into Varsinais-Suomi administrative district. From 2010 Ahvenanmaa (Åland) will be presented separately based on the revision of the administrative districts.

From 2006, regional data of Employment Service Statistics will be presented for each local authority rather than for each office, as used to be the case. In the data for the local authorities, information for the region in question will be jointly assembled for all municipalities included within the region. Data for a local authority will be based, for example, on the jobseeker's municipality of residence and the municipality in which the workplace is located as notified by the employer. The previously used data, which is office-based, rely on data supplied by the person's and employer's customer service agency.

Työpoliittinen aikakauskirja

Työpoliittisen Aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä.

Ohjeita kirjoittajille

Työpoliittinen aikakauskirja julkaisee kirjoituksia kolmessa osastossa: artikkeleita, katsauksia ja keskustelua sekä uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta.

Artikkeleita-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisemattomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa ½ liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimittamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

Katsauksia ja keskusteluja-osastossa julkaistaan muita työpolitiikkaan liittyviä artikkeleita sekä kirjallisuusarvioita. Lähdeviitteiden käyttöä ei edellytetä.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta-osastossa julkaistaan tutkimusten tiivistelmiä.

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 1½ rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Andreassen, T., Drange, I., Thune, T. ja Monkerud L. (2007) På vej mot integrert velferdsförvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 19/2008. Helsinki.

Schmid, G. (2002b), Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Pact, teoksessa: G. Schmid ja B. Gazier (toim.): The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 393–435.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai sirpa.kukkala@tem.fi). Excel- ja Word-kaaviot on toimitettava erillisinä alkuperäistiedostoina. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten. Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Painettu
ISSN 0787-510X
ISBN 978-952-327-371-9
Verkkojulkaisu
ISSN 1797-5085
ISBN 978-952-327-375-7

Paino: Grano Oy, Helsinki 2018

PEFC/02-31-128

4041 0955
Painotuote